

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
DUKUNGAN ORGANISASI PERSEPSIAN TERHADAP PERILAKU  
PROSOSIAL PADA KARYAWAN PT.POS INDONESIA (PERSERO)  
KANTOR POS BESAR YOGYAKARTA  
SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

**Anna Veronika Br Tarigan**

**11190699**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA**

**2023**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
DUKUNGAN ORGANISASI PERSEPSIAN TERHADAP PERILAKU  
PROSOSIAL PADA KARYAWAN PT.POS INDONESIA (PERSERO)**

**KANTOR POS BESAR YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**Anna Veronika Br Tarigan**

**11190699**

**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 : Anna Veronika Br Tarigan  
NIM : 11190699  
Program studi : Manajemen Bisnis  
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 KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DUKUNGAN ORGANISASI PERSEPSIAN TERHADAP PERILAKU PROSOSIAL PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS BESAR CABANG 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 : 17 Januari 2024

Yang menyatakan



(Anna Veronika Br Tarigan )  
NIM.11190699

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan Judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DUKUNGAN ORGANISASI PERSEPSIAN TERHADAP PERILAKU PROSOSIAL PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG YOGYAKARTA**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

ANNA VERONIKA BR TARIGAN

11190699

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

20 Desember 2023

Nama Dosen

1. Dr. Andreas Ari Sukoco, MM., M.Min  
(Ketua Tim)
2. Pristanto Silalahi, SE., MSE  
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T  
(Dosen Pembimbing)

Tanda Tangan

:   
:   
: 

Yogyakarta, 09 Januari 2024

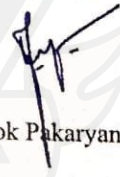
Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis


Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si., CSA., CRP

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Elok Pakaryaningsih, M. Si

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DUKUNGAN ORGANISASI PERSEPSIAN TERHADAP PERILAKU PROSOSIAL PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS BESAR CABANG YOGYAKARTA.**

Yang telah saya kerjakan dalam melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil dari tiruan karya penulis terhadap pihak lain baik diperguruan tinggi ataupun instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya telah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jikalau dikemudian hari ditemukan bahwasannya hasil dari skripsi ini merupakan hasil plagiarism atau tiruan dari karya ilmiah milik orang lain maka saya bersedia dikenakan sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 8 desember 2023



Anna Veronika Br Tarigan

**DUTA WACANA**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih, penyertaan, dan karunia-Nya, penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan baik yang berjudul :

**“ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Perilaku Prosocial Pada PT. Pos Indonesia**

**(PERSERO) Kantor Pos Besar Cabang Yogyakarta”** sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa akan sangat sulit menyelesaikan karya ini tanpa bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak, mulai dari masa perkuliahan hingga penulisan skripsi ini.

Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Heru Kristanto.,MT selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, serta pikiran untuk membimbing, dan mengarahkan penulis dalam proses penyusunan skripsi ini
2. Orang Tua, dan keluarga yang mendukung penulis dalam doa, dukungan secara moral hingga material, serta
3. Teman dan sahabat yang membantu dalam penyusunan skripsi ini. Penulis berdoa, biarlah Tuhan Yesus sebagai sumber berkat berkenan membalas semua kebaikan kepada pihak yang membantu. Semoga skripsi ini bermanfaat dalam menambah ilmu.

Yogyakarta, 11 Desember 2023



Anna Veronika Br Tarigan

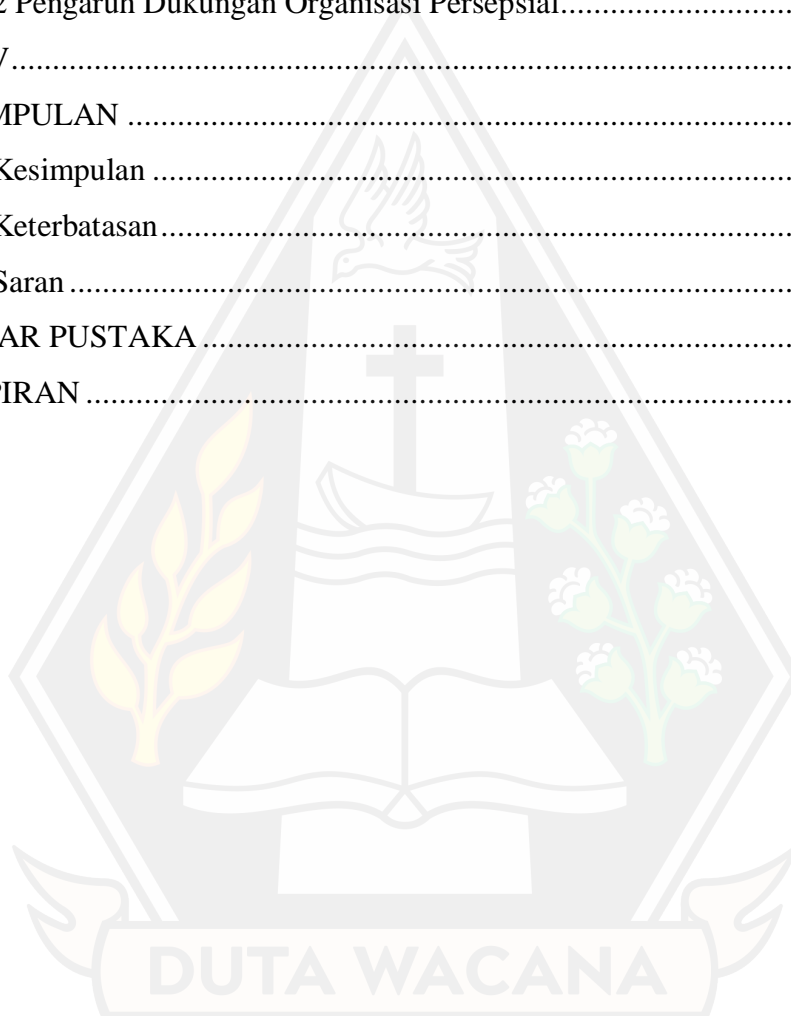
## Daftar isi

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
<i>ABSTRACT</i> .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
1.6 Batasan Masalah.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1 Teori Pertukaran Sosial dan Perilaku Prososial .....	8
2.2.1 Faktor – Faktor Perilaku Prososial .....	9
2.2.2 Indikator Perilaku Prososial .....	10
2.2 Kepemimpinan Transformasional .....	10
2.2.1 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional .....	11
2.2.2 Ciri Ciri Kepemimpinan Transformasional .....	11
2.2.3 Faktor – Faktor Kepemimpinan Transformasional .....	12
2.2.4 Indikator Kepemimpinan Transformasional .....	12
2.3 Dukungan Organisasi Persepsian .....	13
2.3.1 Faktor-Faktor Penyebab Dukungan Organisasi Persepsian .....	14
2.3.2 Indikator Persepsi Dukungan Organisasi .....	15
2.4 Table Peneliti Terdahulu.....	17

2.5 Desain Penelitian .....	19
2.6 Pengembangan Hipotesis .....	19
a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Prososial ...	19
b. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Prososial.....	20
2.7.3 Sturuktur Organisasi PT.Pos Indonesia .....	21
2.7 PROFIL PERUSAHAAN.....	22
2.7.1 Tujuan, Visi Dan Misi Dari PT.Pos Indonesia.....	23
2.7.2 Arti Logo PT.Pos Indonesia.....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
3.1 Sumber Data.....	25
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.3 Populasi dan Sampel.....	26
3.3.1 Populasi.....	26
3.3.2 Sampel.....	26
3.4 Uji Instrumen .....	27
3.4.1 Uji Validitas .....	27
3.4.2 Uji Reliabilitas.....	28
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	29
3.6 Analisis Statistik Deskriptif .....	31
3.7 Uji Hipotesis.....	31
3.7.1 Regresi Linear Berganda.....	31
3.7.2 Uji T.....	32
3.7.3 Koefisien Determinan .....	32
3.7.4 Uji F .....	33
<b>BAB IV .....</b>	<b>34</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>34</b>
4.1 Sampel Dan Penelitian.....	34
4.1.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	34
4.3 Analisis Uji .....	38
4.3.1 Uji Validitas .....	38
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	40
4.4 Uji Hipotesis.....	41



4.4.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	41
4.4.2 Uji Koefisien Determinasi .....	42
4.4.3 Uji T .....	43
4.4.4 Uji F (Anova) .....	44
4.5 Pembahasan.....	45
4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Prososial.....	45
4.5.2 Pengaruh Dukungan Organisasi Persepsial.....	46
BAB V.....	48
KESIMPULAN .....	48
5.1 Kesimpulan .....	48
5.2 Keterbatasan.....	49
5.3 Saran .....	49
DAFTAR PUSTAKA .....	51
LAMPIRAN .....	53



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU PROSOSIAL PADA  
KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS BESAR  
YOGYAKARTA**

**Anna Veronika Br Tarigan**

**11190699**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Duta Wacana**

**Email : [veronikaanna34@gmail.com](mailto:veronikaanna34@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi persepsian terhadap perilaku prososial pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Yogyakarta. Metode yang dilakukan dengan *purposive sampling* dan *simple random sampling* dalam pengumpulan data. Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada setiap karyawan. Uji analisis yang dilakukan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji f. didapati sampel sebanyak 58 responden yang merupakan karyawan aktif di PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos Besar Cabang Yogyakarta. Hasil ini mendapati bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku prososial. Sedangkan pada dukungan organisasi persepsian berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan pada perilaku prososial di PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos Besar Cabang Yogyakarta.

**Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi Persepsian, Perilaku Prososial Pada Karyawan , Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Besar Cabang Yogyakarta.**

***THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND  
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON PROSOCIAL BEHAVIOR  
AT PT POS INDONESIA (PERSERO) YOGYAKARTA BRANCH POST  
OFFICE.***

**Anna Veronika Br Tarigan  
11190699**

***Department Management Faculty of Business  
Duta Wacana Christian University  
Email : [veronikaanna34@gmail.com](mailto:veronikaanna34@gmail.com)***

**ABSTRACT**

*This research aims to test and determine the influence of transformational leadership and perceived organizational support on prosocial behavior in PT. Pos Indonesia (PERSERO) Yogyakarta Branch. The method used was purposive sampling and simple random sampling in data collection. Data collection uses questionnaires distributed to each employee. The analysis tests carried out are validity test, reliability test, multiple linear regression test, coefficient of determination test, t test, and f test. A sample of 58 respondents was found who were active employees at PT. Pos Indonesia (PERSERO) Yogyakarta Branch Post Office. These results found that transformational leadership had a positive and significant effect on prosocial behavior. Meanwhile, perceived organizational support has a positive but not significant effect on prosocial behavior in PT. Pos Indonesia (PERSERO) Yogyakarta Branch Post Office.*

***Keywords: Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Prosocial Behavior in Employees, Pt. Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta Branch Post Office.***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia adalah salah satu makhluk yang akan selalu membutuhkan dan memerlukan orang lain dengan kata lain manusia tidak dapat hidup seorang diri dan akan selalu memerlukan dan membutuhkan bantuan dari orang sekitarnya hal ini disebut sebagai makhluk sosial. Maka dari itu manusia sudah dikodratkan untuk saling membantu satu dengan yang lain baik dari kerja sama atau pun bergotong royong dalam mengerjakan suatu hal (Inah 2013). Perilaku prososial sendiri yaitu suatu bentuk perlakuan, tindakan, serta nilai – nilai yang dilakukan dengan maksud memberikan manfaat bagi yang lain dan dapat berdampak positif bagi orang lain (Ewest, 2018).

Perilaku sosial merupakan suatu bentuk tindakan peduli atau menolong terhadap sekitar walaupun diluar dari kewajiban atau tugas yang terikat dengan pekerjaan. Tindakan ini biasanya dilakukan sepenuhnya atas inisiatif diri sendiri dan biasanya dilakukan dengan sukarela tanpa mengharapkan imbalan atau penghargaan dari orang lain. Pendapat lain dari (Baron dan Branscombe, 2012) perilaku prososial adalah suatu tindakan yang dilakukan seseorang untuk memberikan pertolongan yang secara tidak langsung memberikan manfaat atau keuntungan bagi si penolong. Contoh seperti membantu orang lain saat menanyakan alamat dan menunjukkan alamat yang benar, mau berbagi makanan ataupun barang kepada yang membutuhkan, membantu teman saat tidak dapat melakukan pekerjaan yang terlalu banyak hal ini terbukti bahwa kita menunjukkan rasa

saling menghargai sesama dan menghormati orang di sekitar kita sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku prososial sendiri adalah suatu perilaku yang mengarah ke tujuan positif. pengertian di atas dapat diketahui bahwa perilaku prososial juga berhubungan dengan kepemimpinan yang dapat memiliki beberapa pengaruh salah satunya adalah meningkatkan kepercayaan dan dapat menciptakan budaya organisasi yang positif. Perilaku prososial seperti halnya kejujuran, kerendahan hati, keadilan, dan kepedulian dapat meningkatkan kepercayaan yang dimiliki oleh sesama rekan kerja kepada pemimpin mereka. Kepercayaan yang tinggi merupakan kunci dalam mempertahankan hubungan yang baik, menciptakan relasi yang positif, dan produktif dalam tim. Pemimpin yang mendorong perilaku prososial dalam tim dapat membantu dalam menciptakan budaya organisasi yang positif. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas anggota tim.

Menjadi seorang pemimpin adalah suatu hal yang tidak mudah dikarenakan dalam menjadi seorang pemimpin harus memiliki kemampuan serta cara sendiri agar dapat memerintah sekelompok orang. Maka dari itu kita harus paham bagaimana menjadi seorang pemimpin yang baik serta positif untuk mengarahkan karyawan yang lain demi mencapai tujuan bersama.

Menurut Taryaman (2016 : 7) kepemimpinan merupakan suatu keterampilan serta keahlian yang dimiliki seseorang untuk mendorong orang lain dan sekelompok orang untuk mau menjalin hubungan kerja sama yang baik, tolong menolong, agar dapat mencapai tujuan bersama. Pendapat lain dari Sutarto Wijono (2018 : 3) kepemimpinan adalah suatu hal yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan di dalam suatu organisasi dengan menyesuaikan kebutuhan anggotanya untuk terus berkembang agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Sejalan dengan pendapat Sutrisno (2019 : 213) kepemimpinan

adalah suatu metode yang dilaksanakan seseorang untuk mendorong anggotanya dengan memimpin, mengarahkan, memotivasi orang lain dalam melaksanakan suatu hal agar dapat mencapai hasil yang sudah ditargetkan atau sesuai dengan yang diharapkan.

Suatu kepemimpinan juga terdapat beberapa gaya kepemimpinan. Pengertian dari gaya kepemimpinan itu sendiri adalah suatu cara atau metode yang diterapkan oleh seorang pemimpin agar dapat mendorong serta memandu bawahan atau anggota di dalam suatu organisasi . di dalam gaya kepemimpinan terdapat beberapa jenis kepemimpinan salah satunya yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan itu sangat berpengaruh terhadap suatu organisasi dan perilaku prososial itu sendiri sama seperti halnya dalam organisasi pastinya membutuhkan sosok pemimpin yang mau membimbing, mengarahkan, menginspirasi serta memiliki peran yang cukup berpengaruh dalam suatu organisasi dan juga pengaruh terhadap perilaku prososial itu sendiri yaitu saling membantu sesama rekan satu tim untuk tujuan bersama dalam mencapai hasil yang maksimal.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin agar dapat menjadi panutan yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh para pengikutnya. Pemimpin juga dituntut untuk dapat berpartisipasi dalam setiap kegiatan, serta mau mendorong, mengarahkan serta menginspirasi untuk mencapai visi, misi serta tujuan bersama di dalam suatu organisasi (Mahmood, Uddin, & Fan, 2018).

Menurut Suwatno (2019 : 107) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dapat mendorong serta menginspirasi para pegawainya sehingga para pegawai mempunyai rasa semangat, kesetiaan, bangga dan respek terhadap pemimpinnya ini yang membuat pemimpin tersebut dijadikan panutan oleh pengikutnya sehingga para pengikutnya mau melaksanakan kegiatan untuk hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan bahkan lebih.

Pendapat Hardiana. et al. (2018) gaya kepemimpinan transformasional sendiri dapat di deskripsikan sebagai sosok pemimpin yang memiliki sifat yang selalu mengarahkan dan mengajarkan para pengikutnya demi tujuan yang baik di dalam suatu organisasi sehingga hal ini dapat menimbulkan pengaruh yang besar bagi pengikutnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional.

Dukungan organisasi mencakup penyediaan sumber daya manusia, sarana, dan prasarana kerja untuk memenuhi dan merangsang berbagai kebutuhan kerja anggota, maka kontribusi dukungan organisasi untuk kepuasan anggota tanggung jawab dan motivasi untuk bekerja sebagai anggota organisasi sangat besar bagi setiap anggota untuk memanfaatkan sepenuhnya karir Anda.

Masalah sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan dan menjadi fokus dan cara bagi perusahaan untuk bertahan hidup di era globalisasi saat ini. Setiap kegiatan perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya manusia, yang dapat dianggap sebagai aset utama. Meskipun organisasi memiliki banyak sarana dan prasarana dan dana, kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa dukungan dan pengawasan sumber daya manusia. Interaksi sosial dalam organisasi dapat terjadi dalam konteks individu dengan organisasinya. Oleh karena itu, konsep dukungan organisasi mencoba menjelaskan interaksi individu dengan organisasi, terutama bagaimana organisasi memperlakukan anggota. Menurut Robbins & Judge (2014 : 175), persepsi dukungan organisasi adalah cara seseorang mengatur dan memahami sensasi mereka untuk memahami lingkungan mereka. Menurut Ismainar (2018:162) pengertian presepsi dukungan organisasi menerangkan bahwa presepsi dukungan organisasi mengarah kepada kontribusi seorang karyawan mengenai sejauh mana organisasi melihat

Hasil dari penelitian ini bertujuan agar penulis lebih memahami lagi mengenai kepemimpinan, gaya kepemimpinan serta pengaruhnya dari kepemimpinan itu sendiri dan pengaruh terhadap perilaku prosial sehingga penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Dukungan Organisasi Persepsian terhadap Perilaku Prososial “**

## 1.2 Rumusan Masalah

Perilaku prososial karyawan akan dilakukan dengan baik jika karyawan berada di lingkungan kerja yang mendukung, dan begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung maka akan sulit bagi karyawan menjalankan perilaku prososial itu sendiri. Ada beberapa faktor yang dapat menghambat perilaku prososial seperti : kurangnya kepedulian, egoisme, kendala dalam waktu dan sumber daya. Hal ini juga masih terjadi di PT.Pos Indonesia seperti halnya masih kurangnya kepedulian terhadap sesama maupun lingkungan. Perilaku prososial juga dapat terhambat apabila kurangnya sumber daya dan adanya kendala waktu yang masih terjadi di PT.Pos Indonesia mengakibatkan perilaku prososial sulit dijalankan dengan baik. Sikap egoisme dari setiap karyawan juga dapat menghambat perilaku prososial dikarenakan banyaknya karyawan yang hanya mementingkan kebutuhan dan kepentingan pribadinya sehingga perilaku prososial tidak dapat dijalankan dengan baik. Berdasarkan pengertian di atas peneliti membuat rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Sikap perilaku prososial masih belum dijalankan dengan baik di PT.Pos Indonesia .
2. Banyaknya hambatan yang terjadi membuat perilaku prososial masih kurang dijalankan di PT.Pos Indonesia.



### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku prososial di PT. Pos Indonesia (PERSERO)?
2. Apakah dukungan organisasi persepsian berpengaruh secara positif terhadap perkembangan suatu perusahaan di PT. Pos Indonesia (PERSERO)?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap perilaku prososial yang ada di PT. Pos Indonesia ( PERSERO ) ?
2. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi persepsi terhadap perilaku prososial yang ada di PT.Pos Indonesia ( PERSERO ) ?

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah :

1. Manfaat teoritik

Untuk menerima informasi mengenai datum empiris tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi persepsian terhadap perilaku prososial pada karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO).

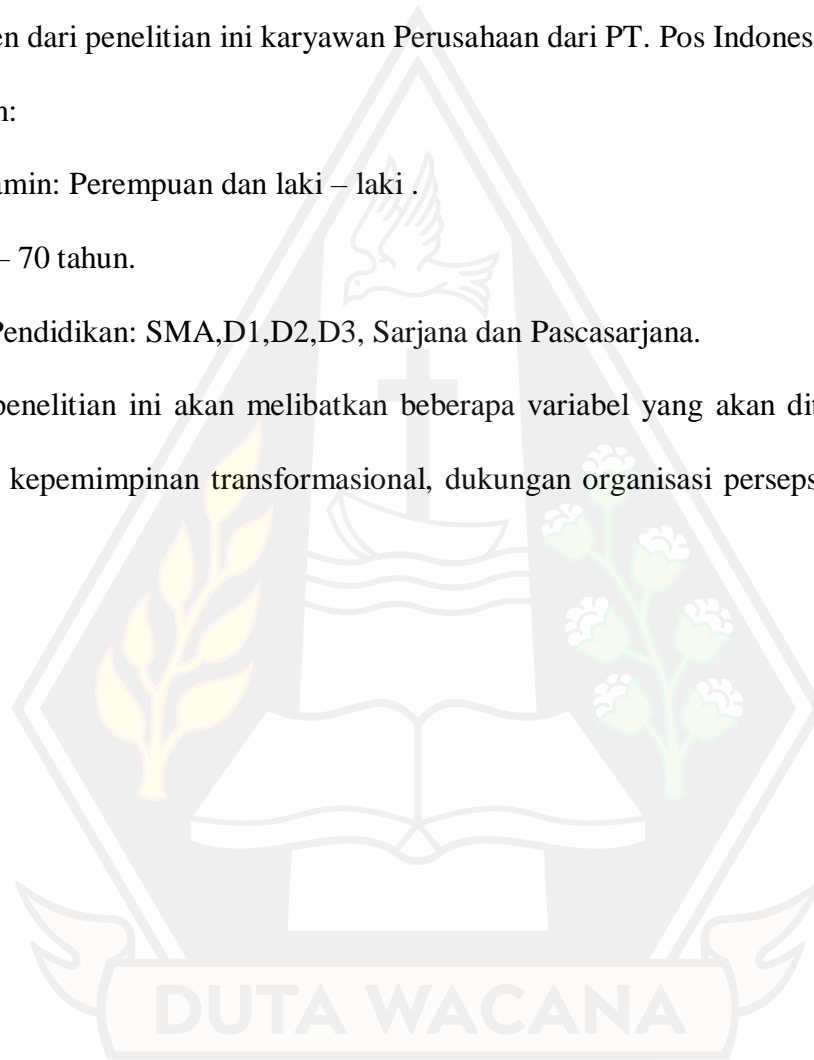
2. Manfaat manajerial

Penelitian yang dilakukan dapat menjadi sumber informasi serta referensi tambahan yang berhubungan dengan variabel di dalam penelitian yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi persepsian terhadap perilaku prososial.

## 1.6 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak membahas terlalu jauh dari apa yang diteliti, maka penulis fokus pada penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos Besar Cabang Yogyakarta
2. Responden dari penelitian ini karyawan Perusahaan dari PT. Pos Indonesia (PERSERO)  
Ketentuan:  
Jenis kelamin: Perempuan dan laki – laki .  
Usia: 18 – 70 tahun.  
Tingkat Pendidikan: SMA,D1,D2,D3, Sarjana dan Pascasarjana.
3. Adapun penelitian ini akan melibatkan beberapa variabel yang akan diteliti antara lain , Pengaruh kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi persepsian, dan perilaku prososial.



## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil pembahasan diatas terkait kepemimpinan transformasional dan juga dukungan organisasi persepsian sama – sama memberikan pengaruh yang positif terhadap perilaku prososial akan tetapi yang berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku prososial hanya kepemimpinan transformasional saja. Sedangkan dukungan organisasi persepsian tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap perilaku prososial. Berikut kesimpulan sikap prososial PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos Besar Yogyakarta :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan dan juga positif terhadap perilaku prososial terbukti dengan nilai  $X_1$  terhadap  $Y$  sebesar 0.005 nilai ini membuktikan jikalau kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku prososial. Maka hipotesis yang pertama yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku prososial PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos Besar Yogyakarta terdukung.
2. Dukungan organisasi persepsian berpengaruh secara positif . namun, tidak berpengaruh secara signifikan dapat dilihat dari hasil  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 0.332  $> 0.05$ , maka dapat disimpulkan dukungan organisasi persepsi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku prososial.

## 5.2 Keterbatasan

Ketika melakukan penelitian, sudah dilaksanakan sesuai dengan aturan dan pedoman penelitian, akan tetapi masih belum sempurna dikarenakan penelitian ini mempunyai keterbatasan seperti:

1. Responden hanya terbatas pada satu cabang perusahaan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos Besar Yogyakarta saja, sehingga belum bisa menemukan hasil pada cabang perusahaan ataupun organisasi lainnya.
2. Pada penelitian ini hanya fokus pada variabel kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi persepsian saja dikarenakan merupakan faktor yang diteliti dan dilihat oleh peneliti secara langsung.

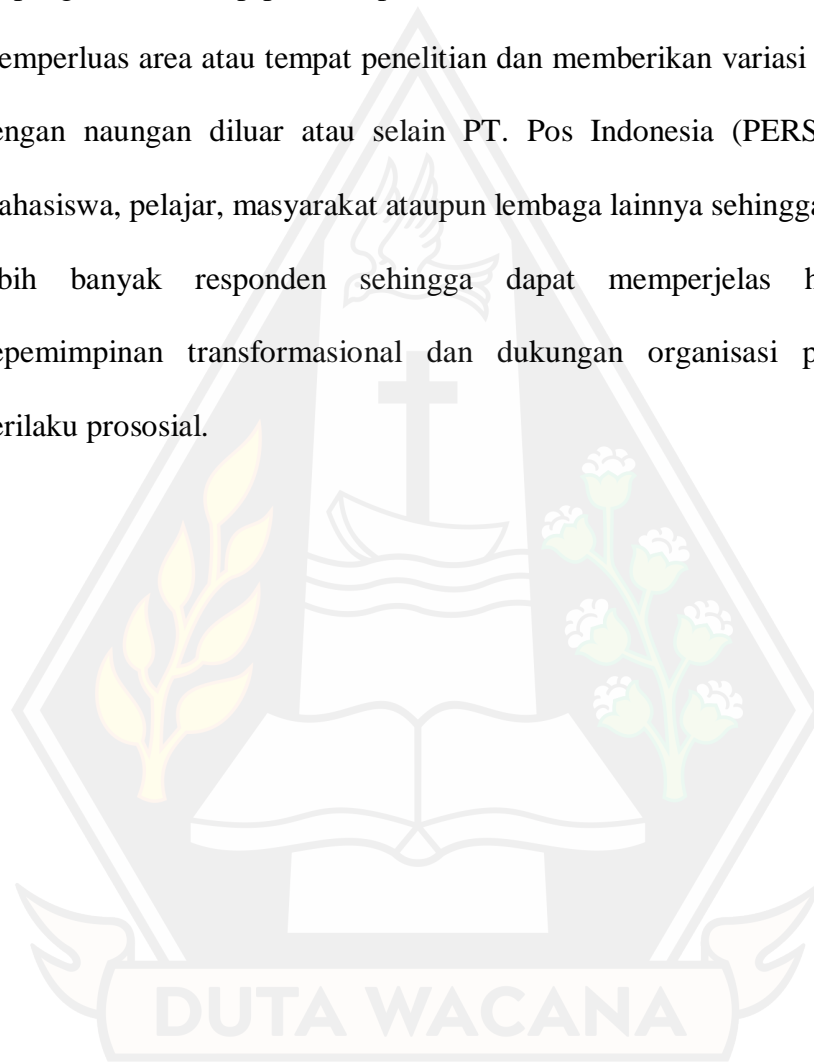
## 5.3 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang sudah dipaparkan, berikut di bawah ini adalah saran yang diberikan :

1. Bagi organisasi PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos Besar Cabang Yogyakarta.  
PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos Besar Cabang Yogyakarta sudah melakukan yang terbaik yang mana lebih mengedepankan kegiatan yang membawa dampak baik bagi perilaku prososial. Saran bagi PT. Pos Indonesia (PERSERO) lebih mendukung karyawan baik dalam prestasi yang dilakukan dan promosi jabatannya agar dukungan organisasi persepsian terhadap karyawan bisa berpengaruh secara signifikan dan mempengaruhi tingkat perilaku prososial para karyawan yang ada di PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos Besar Cabang Yogyakarta.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang akan datang, sebaiknya menambahkan variabel yang mungkin belum ada pada penelitian ini seperti halnya, perilaku inovatif, kinerja karyawan, kepuasan kerja, stress kerja, dan motivasi kerja dan faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap perilaku prososial itu sendiri. Peneliti setelahnya juga dapat memperluas area atau tempat penelitian dan memberikan variasi organisasi seperti dengan naungan diluar atau selain PT. Pos Indonesia (PERSERO), baik dari mahasiswa, pelajar, masyarakat ataupun lembaga lainnya sehingga dapat mencakup lebih banyak responden sehingga dapat memperjelas hubungan antara kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi persepsi terhadap perilaku prososial.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. d. (2015). *Partial Least Square*. Yogyakarta: Andi .
- Assingkily, M. S. (2019). Karakteristik kepemimpinan transformasional di Madrasah Ibtidaisyah . *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* , 147 - 168 .
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R. A. (2005). *Psikologi sosial. Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Baron, R. A. (2005). *Psikologi Sosial. Jilid 2*. Jakarta: Ratna Djuwita.
- Baron, R. A. (2012). *Sosial psychology* . USA: Pearson Education, Inc.
- Beaty, J. J. (2013). *Observasi Perkembangan Anak Usia Dini Edisi ke-7*. Jakarta: Kencana .
- Ewest, T. (2018). *In Prosocial Leadership: Understanding the Development of Prosocial Behavior within Leaders and their Organizational Settings*. New York: Palgrave Macmillan.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hardiana, I. I. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di unit pengelolaan margasatwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta*. Jakarta: Jurnal administrasi publik.
- Ismainar, H. (2018). *Manajemen Unit Kerja*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Kharis, I. H. (2015 ). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening* . Malang : Brawijaya University .
- Mahmood, M. U. (2018). pengaruh kepemimpinan transformasional pada keterlibatan proses kreatif karyawan. *Journal of Vocational Behavior*,, 100, 185 - 195.
- Mangundjaya, W. L. (2012). Persepsi dukungan organisasi versus kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi . *Jurnal Psikologi* , 11(2),9.
- Nur, I. E. (2013). Peranan Komunikasi Dalam Pendidikan. *Kajian Ilmu Pendidikan* , 178 - 188.
- Purba, W. &. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 111 - 123 .
- Rafferty, A. a. (2004). konseptual dan empiris dalam kepemimpinan . *Dimensi kepemimpinan transformasional* , 329 - 354.

- Rhoades, E. &. (2001). Affective Commitment to the organization : the contribution of perceived organization support. *Journal of applied psychology*, 825 - 836 .
- Robbins, S. P. (2008). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behavior At Work*. Yogyakarta: Budi Utama .
- Senny, M. H. (2018). Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen PAUD Di Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* , 197 - 209.
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R & D.* . Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi* . Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Rumus Hitung Analisis Regresi Linear Berganda. *Jurnal penelitian ekonomi* , 275.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: prenada media group.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: edisi I.
- Syarief, A. M. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi . *Jurnal manajemen dan organisasi* , 173 - 188.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam preseptif organisasi*. Jakarta: prenadamedia grup kencana .
- Winardi. (2004). *Mnajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Grafiti.
- Yukl, G. (2013). *Kepemimpinan dalam organisasi* . United States: Pearson Education .
- [https://scholar.google.com/scholar?q=related:iuodplwIRIAJ:scholar.google.com/&scioq=jurnal+Yasa,+I+wayan+arik+darma+perilaku+prososial+dalam+akuntabilitas+dana+desa&hl=id&as\\_sdt=0,5](https://scholar.google.com/scholar?q=related:iuodplwIRIAJ:scholar.google.com/&scioq=jurnal+Yasa,+I+wayan+arik+darma+perilaku+prososial+dalam+akuntabilitas+dana+desa&hl=id&as_sdt=0,5)