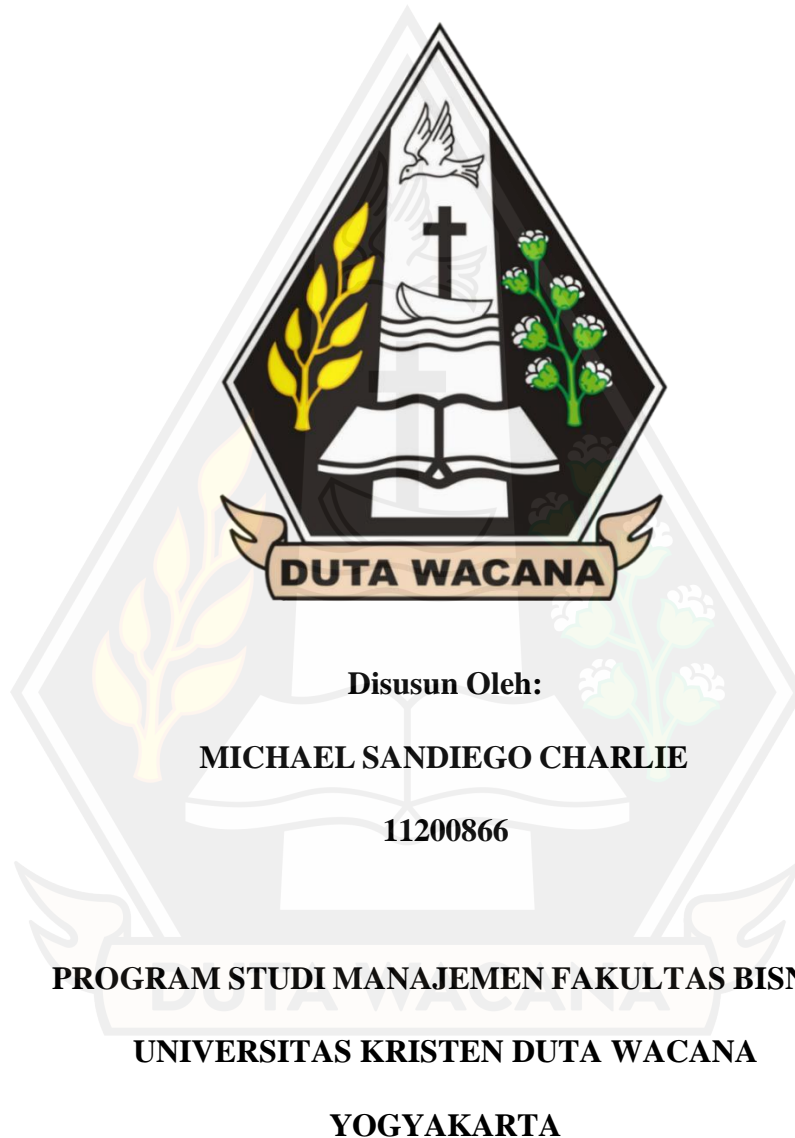


**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN  
TRANSFORMASIONAL, KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP  
PERILAKU PRO-SOSIAL DINAS DIKORA DIY**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh:**

**MICHAEL SANDIEGO CHARLIE**

**11200866**

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

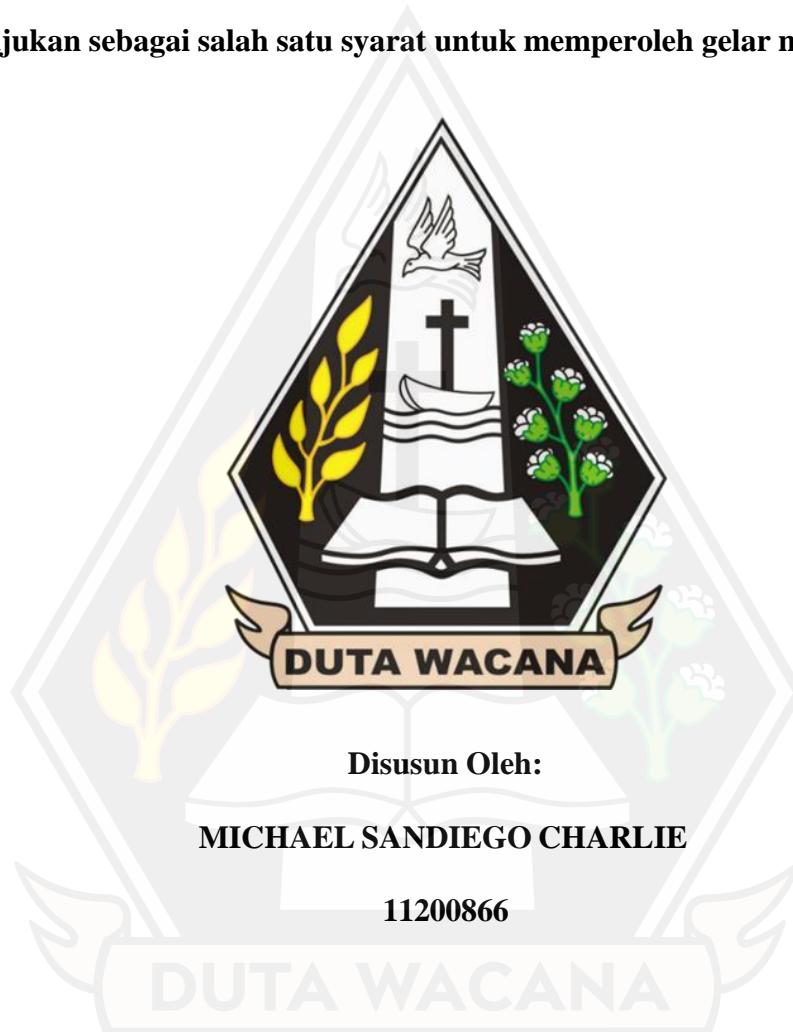
**YOGYAKARTA**

**2024**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN  
TRANSFORMASIONAL, KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP  
PERILAKU PRO-SOSIAL DINAS DIKPORA DIY**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar manajemen**



**Disusun Oleh:**

**MICHAEL SANDIEGO CHARLIE**

**11200866**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2024**

**HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen  
Universitas Kristen Duta Wacana  
Untuk memenuhi Sebagai Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana



Disusun Oleh:  
Michael Sandiego Charlie  
11200866

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA  
2024**

**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 : Michael Sandiego Charlie  
NIM : 11200866  
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 KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN  
TRANSFORMASIONAL, KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP  
PERILAKU PRO-SOSIAL DINAS DIKPORA DIY”**

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 : 25 Juni 2024

Yang menyatakan



(Michael Sandiego Charlie)  
NIM 11200866

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN TRANSFORMASIONAL, KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU PRO-SOSIAL DINAS DIKPORA DIY**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**MICHAEL SANDIEGO CHARLIE**

**11200866**




Dalam Ujian Skripsi Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **DITERIMA** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Manajemen pada tanggal 19 Juni 2024

Nama Dosen

1. Dra. Umi Murtini, M.Si (Ketua Tim Penguji) : 
2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA (Dosen Penguji) : 
3. Dr. Heru Kristanto, SE., MT (Dosen Pembimbing / Dosen Penguji) : 

Yogyakarta, 24 Juni 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN TRANSFORMASIONAL, KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU PRO-SOSIAL**

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 lain, maka saya dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 31 Mei 2024



Michael Sandiego Charlie

11200866

**DUTA WACANA**

## HALAMAN MOTTO

“Segala perkara dapat kutanggung di dalam dia yang memberi kekuatan kepadaku”.

**(Filipi 4:13)**

“Kuatkan dan teguhkanlah hatimu, janganlah takut dan jangan gemetar karena mereka, sebab TUHAN, Allahmu, Dialah yang berjalan menyertai engkau; Ia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau”.

**(Ulangan 31:6)**

“Aku tahu, bahwa Engkau sanggup melakukan segala sesuatu, dan tidak ada rencana-Mu yang gagal”.

**(Ayub 42:2)**

“Serahkanlah kuatirmu kepada TUHAN, maka Ia akan memelihara engkau! Tidak untuk selama-lamanya dibiarkan-Nya orang benar itu goyah”.

**(Mazmur 55:23)**

“Ia membuat segala sesuatu indah pada waktunya, bahkan Ia memberikan kekekalan dalam hati mereka. Tetapi manusia tidak dapat menyelami pekerjaan yang dilakukan Allah dari awal sampai akhir”.

**(Pengkhotbah. 3:11)**

“Serahkanlah segala kekuatiranmu kepada-Nya, sebab Ia yang memelihara kamu”.

**(1Peter. 5:7)**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

### **Skripsi ini penulis persembahkan untuk:**

Tuhan Yesus atas penyertaan dan kasihNya sehingga penulis dapat melalui segala kesulitan dan halangan dalam proses penyusunan skripsi hingga selesai dengan baik

Orang Tua dan Keluarga yang menjadi semangat dan memberi motivasi kepada penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Dosen pembimbing Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T yang telah membimbing, mengarahkan, membantu, serta meluangkan waktu untuk berkonsultasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.

Segegap dosen yang pernah membimbing penulis selama menjadi mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, sebagai penyalur ilmu pengetahuan dan motivator bagi penulis agar selalu semangat dalam menyelesaikan studi.

Sahabat dan teman penulis yang telah memberikan motivasi dan dukungan ketika penulis melalui masa studi di Universitas Kristen Duta Wacana.

DUTA WACANA



## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional, Keadilan Organisasional terhadap Perilaku Pro-Sosial Dinas DIKPORA DIY". Skripsi ini ditulis sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis pada Universitas Kristen Duta Wacana.

Selama penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan untuk menyelesaikan skripsi. Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

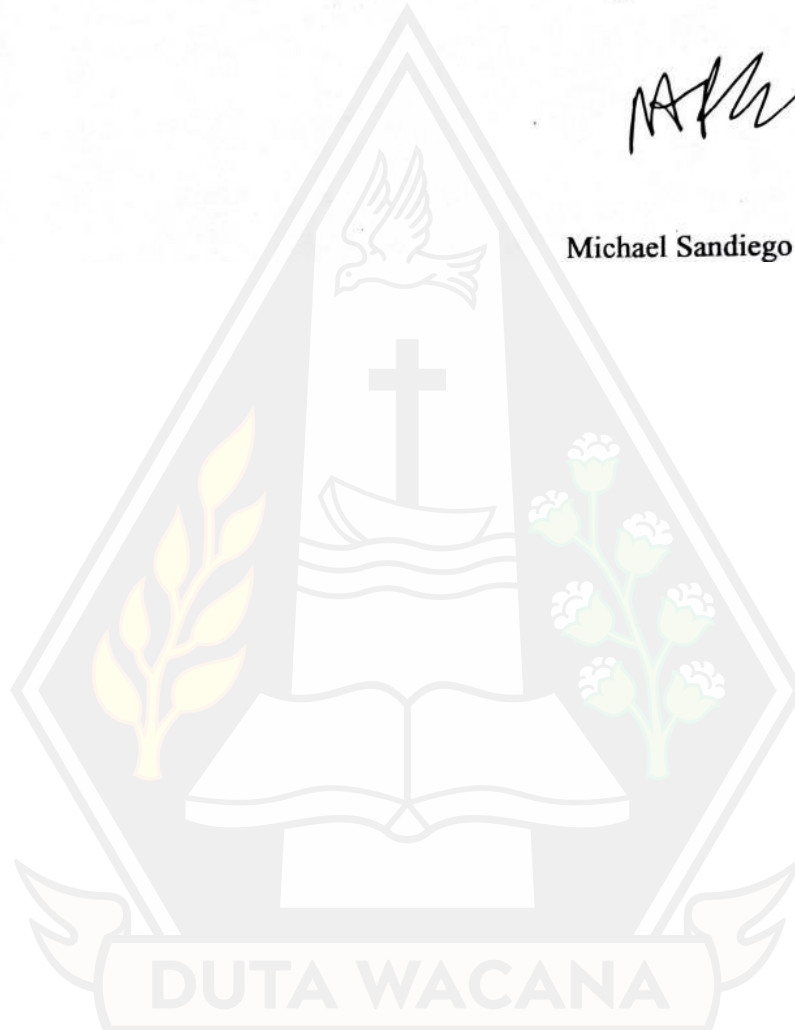
1. Tuhan Yesus yang selalu menyertai, membimbing dan memberikan kekuatan kepada saya agar mampu menyelesaikan skripsi dengan baik.
2. Papah, mamah, dan adik-adik saya yang telah memberikan dukungan dan cinta kasih yang begitu tulus kepada saya, serta selalu memberikan bantuan dan motivasi kepada saya selama penyusunan skripsi.
3. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T., selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arah kepada saya selama penyusunan skripsi.
4. Kepada teman-teman saya yang membantu dan membimbing saya selama penyusunan skripsi.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, Mei 2024



Michael Sandiego Charlie

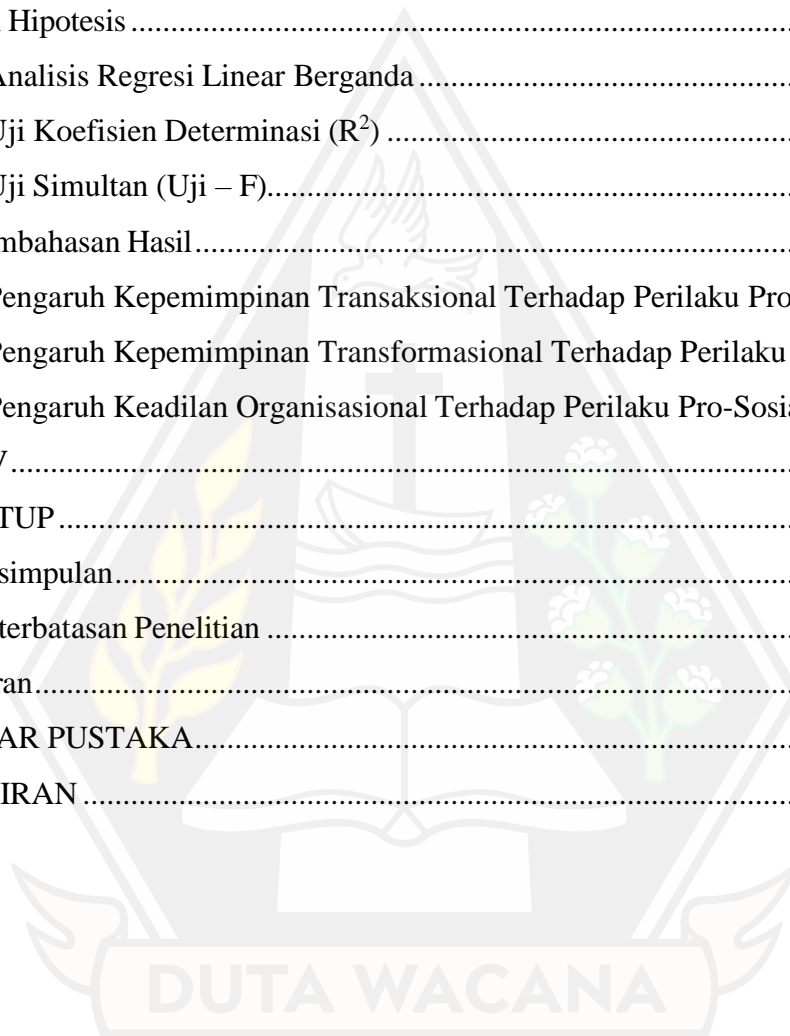


## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
ABSTRACT .....	xvi
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
1.5 Batasan Masalah .....	5
BAB II .....	6
LANDASAN TEORI .....	6
2.1 Teori Perilaku Pro-Sosial ( <i>Pro-Social Behaviour Theory</i> ) .....	6
2.2 Teori Pembelajaran Sosial .....	6
2.3 Perilaku Pro-Sosial .....	7
2.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Pro-Sosial .....	8
2.3.2 Jenis-jenis Perilaku Pro-Sosial .....	10
2.3.3 Dimensi Perilaku Pro-Sosial .....	11
2.4 Kepemimpinan Transaksional .....	11
2.4.1 Faktor-faktor Kepemimpinan Transaksional .....	13

2.4.2 Ciri-ciri Kepemimpinan Transaksional .....	14
2.5 Kepemimpinan Transformasional.....	15
2.5.1 Faktor Pengaruh Kepemimpinan Transformasional .....	16
2.5.2 Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional.....	17
2.6 Keadilan Organisasional .....	18
2.6.1 Faktor Yang Memberikan Pengaruh Pada Keadilan Organisasional.....	18
2.6.2 Dimensi-dimensi Keadilan Organisasional .....	20
2.7 Penelitian Terdahulu.....	20
2.8 Kerangka Penelitian.....	22
2.9 Perumusan Hipotesis .....	23
2.9.1 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Pada Perilaku Pro-Sosial .....	23
2.9.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Pro-Sosial	23
2.9.3 Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Pro-Sosial.....	24
2.10 Gambaran Umum Perusahaan .....	24
2.11 Struktur Organisasi.....	25
2.11.1 Visi .....	25
2.11.2 Misi.....	25
<b>BAB III.....</b>	<b>26</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1 Pendekatan Penelitian.....	26
3.2 Sumber dan Cara Mendapatkan Data .....	26
3.3 Populasi .....	26
3.4 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	27
3.5 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27
3.6 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	27
3.7 Uji Instrument.....	29
3.7.1 Uji Validitas.....	30
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	30
3.8 Uji Hipotesis .....	30
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	30
3.8.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	31
3.8.3 Uji Simultan (Uji – F).....	31

3.8.4 Uji Parsial (t) .....	32
BAB IV.....	33
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	33
4.1 Profil Responden .....	33
4.2 Uji Instrument.....	34
4.2.1 Uji Validitas.....	34
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	36
4.3 Uji Hipotesis .....	37
4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	37
4.3.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	38
4.3.3 Uji Simultan (Uji – F).....	38
4.4 Pembahasan Hasil.....	39
4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Perilaku Pro-Sosial.....	39
4.4.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Pro-Sosial	40
4.4.3 Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Pro-Sosial.....	42
BAB V.....	44
PENUTUP .....	44
5.1 Kesimpulan.....	44
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	45
5.3 Saran.....	45
DAFTAR PUSTAKA.....	46
LAMPIRAN .....	49



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Operasional Variabel Beserta Instrumen Penelitian.....	29
Tabel 4.1 Profil Responden .....	33
Tabel 4.2 Uji Validitas.....	35
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas .....	36
Tabel 4.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	37
Tabel 4.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	38
Tabel 4.6 Uji – F.....	39



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....22

Gambar 2.2 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY . 25



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner .....	49
Lampiran 2 Tabulasi identitas Responden.....	54
Lampiran 3 Tabulasi Data Kepemimpinan Transaksional.....	56
Lampiran 4 Tabulasi Data Kepemimpinan Transformasional .....	58
Lampiran 5 Tabulasi Data Keadilan Organisasional .....	60
Lampiran 6 Tabulasi Data Perilaku Pro-Sosial .....	62
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas .....	64
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas .....	68
Lampiran 9 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	69
Lampiran 10 Uji - F.....	70
Lampiran 11 Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji - T.....	70
Lampiran 12 Surat Ijin Penelitian.....	71
Lampiran 13 Kartu Konsultasi Skripsi .....	72
Lampiran 14 Lembar Persetujuan.....	73
Lampiran 15 Lembar Revisi Skripsi Judul Bahasa Inggris .....	74
Lampiran 16 Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	75

DUTA WACANA



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN  
TRANSFORMASIONAL, KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP  
PERILAKU PRO-SOSIAL DINAS DIKPORA DIY**

**MICHAEL SANDIEGO CHARLIE**

**11200866**

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

[11200866@students.ukdw.ac.id](mailto:11200866@students.ukdw.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, dan keadilan organisasional terhadap perilaku pro-sosial. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui survei kuisioner yang disebarkan kepada 60 karyawan di Dinas DIKPORA DIY. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Penelitian ini dalam analisisnya menggunakan metode analisis SPSS dan *software* yang digunakan adalah IBM SPSS 26. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh terhadap perilaku pro-sosial. Sedangkan, kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap perilaku pro-sosial.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional, Perilaku Pro-Sosial.

**THE INFLUENCE OF TRANSACTIONAL AND TRANSFORMATIONAL  
LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL JUSTICE ON THE PRO-SOCIAL  
BEHAVIOR OF THE DIKPORA OFFICE IN SPECIAL REGION OF  
YOGYAKARTA**

**MICHAEL SANDIEGO CHARLIE**

**11200866**

Department Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

[11200866@students.ukdw.ac.id](mailto:11200866@students.ukdw.ac.id)

**ABSTRACT**

This study aims to examine the effect of transactional leadership, transformational leadership, and organizational justice on pro-social behavior. This study uses data collection methods through questionnaire surveys distributed to 60 employees at the DIY DIKPORA Office. The sampling technique used is purposive sampling. This research in its analysis uses the SPSS analysis method and the software used is IBM SPSS 26. The results of this study concluded that organizational justice affects pro-social behavior. Meanwhile, transactional leadership and transformational leadership have no effect on pro-social behavior.

**Keywords:** *Transactional Leadership, Transformational Leadership,  
Organizational Justice, Pro-Social Behavior.*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perubahan dan perkembangan teknologi membuat semua berubah menjadi serba digital, namun di sisi lain perkembangan teknologi juga menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan. Persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat, dimana setiap perusahaan terus melakukan transformasi serta menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat menunjang perilaku pro-sosial.

Perilaku pro-sosial menurut Shaffer (2000) merupakan tindakan yang bersifat positif dengan memberi pertolongan dan dukungan kepada individu lainnya guna mewujudkan tujuan bersama serta dilakukan secara sukarela. Sedangkan menurut Baron dan Byrne (2005) mengemukakan tingkah laku pro-sosial sebagai tindakan menolong tanpa memikirkan resiko yang dapat terjadi. Dimana perilaku pro-sosial merupakan perilaku positif yang timbul dari diri seseorang dengan tujuan memberikan pertolongan. Perilaku pro-sosial seseorang dapat timbul dengan dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal. Bahkan perilaku pro-sosial juga dipengaruhi oleh adanya kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, dan keadilan organisasional.

Kepemimpinan transaksional menurut A dan Ogbonna (2013) merupakan jenis gaya kepemimpinan yang berfokus pada transaksi interpersonal, yang terjadi antara seorang pemimpin dengan karyawannya dalam suatu perusahaan. Transaksi interpersonal dapat berupa adanya kesepakatan, penetapan standar tertentu, bahkan suatu penghargaan. Ismail (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional

merupakan gaya kepemimpinan yang bertujuan mencapai target tertentu. Dengan demikian, kepemimpinan transaksional diterapkan pemimpin dengan memberikan penghargaan maupun imbalan terhadap karyawan dalam bentuk kenaikan gaji, kenaikan jabatan, maupun penambahan fasilitas sesuai dengan hasil kinerja karyawan dalam perusahaan. Dimana kepemimpinan transaksional dapat mempengaruhi perilaku pro-sosial yang dimiliki oleh karyawan di lingkungan kerja.

Kepemimpinan transformasional menurut Benjamin (2006) didefinisikan sebagai seorang pemimpin yang dapat memberikan inspirasi dengan sikap optimis, mampu memberikan gambaran serta penjelasan visi misi organisasi secara ideal kepada karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tucker dan Lewis (2004) mendeskripsikan kepemimpinan transformasional menjadi suatu bentuk kepemimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan kepemimpinan transformasional dalam perusahaan dapat membantu meningkatkan interaksi antara pemimpin perusahaan dengan karyawannya. Interaksi yang terjalin membuat hubungan antara pemimpin dan karyawan menjadi lebih dekat, sehingga pemimpin dan karyawan dapat bekerja sama saling menolong dalam mencapai tujuan perusahaan.

Keadilan organisasional didefinisikan Ghaziani, Safania dan Tayebi (2012) sebagai suatu tanggapan dari karyawan mengenai bagaimana mereka diperlakukan secara adil dalam suatu organisasi yang kemudian dapat berpengaruh terhadap hasil organisasinya. Floger dan Konovsky yang dikutip oleh Mahdi (2008) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai suatu pandangan suatu individu terhadap bagaimana perlakuan adil ataupun tidak yang diterima pada sebuah

organisasi. Keadilan organisasional merupakan keadaan dimana para karyawan dapat diperlakukan secara adil dalam lingkungan kerjanya. Apabila karyawan merasa telah diperlakukan secara adil dalam perusahaan tentunya sikap pro-sosial dalam diri akan tumbuh dengan sendirinya. Sehingga, karyawan akan bersikap baik dan memberikan kinerja terbaik guna mencapai tujuan perusahaan.

Dinas DIKPORA DIY adalah departemen untuk pembinaan dan pengelolaan pendidikan pada level SMA, SMK, maupun SLB yang ada di DIY. Departemen Dinas DIKPORA DIY terbagi menjadi beberapa bidang diantaranya, Bidang Pendidikan Menengah, Perencanaan dan Pengembangan Mutu Pendidikan, serta Guru dan Tenaga Kependidikan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan observasi yang dilaksanakan di Dinas DIKPORA DIY terdapat masalah pada rendahnya sikap pro-sosial antar karyawan yang bekerja. Rendahnya sikap pro-sosial karyawan Dinas DIKPORA DIY dapat dibuktikan dengan kurangnya motivasi para karyawan ketika menjalankan tugas maupun tanggung jawabnya saat melaksanakan pekerjaannya. Kurangnya rasa inisiatif yang dimiliki karyawan Dinas DIKPORA DIY dalam membantu pekerjaan antar karyawan, membuat pekerjaan menjadi tidak efektif. Selain itu, sikap apatis yang dimiliki karyawan Dinas DIKPORA DIY memicu minimnya sikap pro-sosial yang ada di Dinas DIKPORA DIY. Hal ini tentunya menjadi masalah utama yang dimiliki Dinas DIKPORA DIY sebagai parlemen pemerintahan yang mengelola dan membina pendidikan pada level SMA, SMK, maupun SLB yang ada pada wilayah DIY. Dari perumusan permasalahan tersebut, terdapat pertanyaan penelitian antara lain:

1. Apakah gaya kepemimpinan transaksional memberikan pengaruh positif pada perilaku pro-sosial di Dinas DIKPORA DIY?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif pada perilaku pro-sosial di Dinas DIKPORA DIY?
3. Apakah keadilan organisasional memberikan pengaruh positif pada tingkah laku pro-sosial di Dinas DIKPORA DIY?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Mengacu rumusan permasalahan pada penelitian ini, telah ditetapkan tujuan penelitian antara lain:

1. Menguji pengaruh positif gaya kepemimpinan transaksional terhadap perilaku pro-sosial.
2. Menguji pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku pro-sosial.
3. Menguji pengaruh positif gaya kepemimpinan keadilan organisasional terhadap perilaku pro-sosial.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak tertentu, yakni:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dilakukan dengan harapan mampu memberikan informasi penting terhadap perusahaan mengenai pengaruh kepemimpinan transaksional, transformasional serta keadilan organisasional terhadap perilaku pro-sosial bagi Dinas DIKPORA DIY.

## 2. Bagi Akademisi

Harapannya penelitian ini bisa dijadikan acuan untuk penelitian pada masa yang akan datang terkait Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional, Perilaku Pro-Sosial serta menjadi tambahan bacaan pustaka.

## 3. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini harapannya bisa menjadi wawasan penting guna mengetahui pentingnya pengaruh kepemimpinan transaksional, transformasional serta keadilan organisasional pada perilaku pro-sosial di suatu perusahaan. Serta memberikan informasi kepada peneliti mengenai setiap pengaruh kepemimpinan yang ada di Dinas DIKPORA DIY.

### **1.5 Batasan Masalah**

Penelitian ini mempunyai batasan permasalahan guna memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian supaya bisa terstruktur dan jelas. Maka dari itu, batasan permasalahan yang diberikan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti mencakup pengaruh kepemimpinan transaksional, transformasional serta keadilan organisasional pada perilaku pro-sosial.
2. Penelitian ini di lakukan pada Dinas DIKPORA DIY.
3. Responden akan diambil dari karyawan dan staff yang bekerja pada Dinas DIKPORA DIY.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pengaruh kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, serta keadilan organisasional pada perilaku pro-sosial pada Dinas DIKPORA DIY, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap perilaku pro-sosial. Hal ini disebabkan karena budaya organisasi di Dinas DIKPORA DIY yang tidak menerapkan sistem imbalan (*reward*) atau hukuman kepada karyawan yang bekerja, sehingga kecil sekali kemungkinan karyawan untuk melakukan tindakan perilaku pro-sosial, dengan adanya faktor dan gaya kepemimpinan transaksional.
2. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap perilaku pro-sosial. Hal ini dipengaruhi oleh faktor pemimpin di Dinas DIKPORA DIY yang kurang memperhatikan kinerja karyawan di Dinas DIKPORA DIY, yang akhirnya tidak dapat memotivasi karyawan, sehingga tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan sangat rendah, dan tidak dapat memicu karyawan untuk melakukan tindakan perilaku pro-sosial.
3. Keadilan organisasional berpengaruh terhadap perilaku pro-sosial di Dinas DIKPORA DIY, sebab budaya organisasi yang ada di Dinas DIKPORA DIY sangat menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan, yang membuat adanya rasa kepercayaan antar karyawan yang bekerja, karena merasa diperlakukan secara



adil dan setara tanpa membeda-bedakan satu dengan yang lain, sehingga dapat memicu tindakan perilaku pro-sosial.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Dalam proses penelitian yang dilakukan pada Dinas DIKPORA DIY ini terdapat keterbatasan, sebagai berikut:

1. Total kuisisioner yang dibagikan kepada Dinas DIKPORA DIY adalah 90 kuisisioner, namun total kuisisioner yang kembali hanya 60. Hal ini disebabkan padatnya aktivitas dan pekerjaan yang dimiliki setiap karyawan sehingga seluruh kuisisioner yang dibagikan tidak dapat diisi oleh semua karyawan.

## **5.3 Saran**

Adapun saran yang diberikan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Diharapkan bahwa Dinas DIKPORA DIY terus mempertahankan sistem keadilan organisasional yang ada, karena Keadilan organisasional dapat meningkatkan perilaku pro-sosial setiap karyawan yang bekerja.
2. Penelitian kedepannya diharapkan dapat mempertimbangkan variabel independen yang lain seperti kepuasan kerja dan berbagai faktor lainnya, yang dapat memperluas objek penelitian terhadap variabel-variabel lain dalam mempengaruhi perilaku pro-sosial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amri, K. (2013). Pengaruh keadilan organisasional, kepercayaan pada atasan terhadap perilaku kewargaan organisasi (organizational citizenship behavior). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 56-73.
- Arifiani, R. S., Endang, S. A., & Ika, R. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior dan kepuasan kerja studi pada tenaga perawat RSUD. Dr. Saiful Anwar Malang. *Jurnal Administrasi, Bisnis Vol*, 33.
- Aqsa, M. A. (2021). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan tingkat usia terhadap organizational citizenship behavior (ocb) guru di smps yppi tualang perawang. *Jurnal Daya Saing*, 7(2), 151-163.
- Anggraeni, Y., & Santosa, T. E. C. (2013). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 10(1).
- Afrianti, N., & Anggraeni, D. (2016). Perilaku prososial remaja dalam perspektif bimbingan konseling islami. *Ta dib Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 77-90.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of management Review*, 11(4), 710-725.
- Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). *Social learning theory* (Vol. 1). Prentice Hall: Englewood cliffs.
- Bass, B.M dan Ruth Bass. 2009. *The Best Handbook of Leadership: Theory research and Management Application*. Fourth Edition, New York : Free Press
- Bashori, K. (2017). Menyemai perilaku prososial di sekolah. *Sukma: Jurnal Pendidikan*, 1(1), 57-92.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, R. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada PT First Marchinery Tradeco Cabang Surabaya. *Agora*, 4(1), 60-66.
- Haryati, E., Mariatin, E., & Supriyantini, S. (2014). Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 6(2), 105-113.

- Inâ, M. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap iklim organisasi dan organizational citizenship behavior. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(1).
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3).
- Italiani, F. A. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja pegawai departemen Sdm Pt. Semen Gresik (Persero) Tbk. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 11-18.
- Jufrizen, J., & Hamdani, S. (2023). Pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai: peran mediasi organizational citizenship behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1256-1274.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(1), 86-98.
- Lembono, A. Y. (2013). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional serta kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada PT. Indofood Sukses Makmur beji Pasuruan [CD-ROM]* (Doctoral dissertation, Widya Mandala Catholic University Surabaya).
- Lasut, E. J., Sendow, G. M., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap organizational citizenship behavior (OCB) di Aston Hotel Manado. *Jurnal emba: jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 7(2).
- Nandira, L. A., Hasanah, M., & Alfinuha, S. (2023). Pengaruh internal locus of control terhadap perilaku prososial pada siswa SMAN Menganti-Gresik. *Psikosains: Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi*, 18(1), 20-28.
- Novitasari, N. (2017). Urgensi peran sekolah sebagai komunitas adil untuk mentransformasikan perilaku prososial siswa SD di era digital native. In *Seminar Nasional PGSD Unikama* (p. 1).
- Nuraeni, I. (2020). *Pengaruh pengalaman bisnis dan lingkungan keluarga terhadap minat berwirausaha mahasiswa fakultas pendidikan ekonomi dan bisnis universitas pendidikan indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Nuriefandi, A. (2019). *Pengaruh karakteristik generasi y terhadap loyalitas karyawan* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia). (Uji Validitas Sugiyono 2017)

- Putra, K. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan ocb terhadap kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi pada PT. Bpr Jaya Kerti* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Pratiwi, I., & SUHARNOMO, S. (2013). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan keadilan organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan Kantor PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Divisi Regional IV Wilayah Jateng dan DIY)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi organizational citizenship behavior (ocb) pada karyawan tetap dan karyawan kontrak (Studi Pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis: pendekatan pengembangan keahlian edisi 6 Buku 2*.
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24-36.
- Wahyuni, N. P. D. E., & Supartha, I. W. G. (2019). *Pengaruh keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb)* (Doctoral dissertation, Udayana University).

