

Pengaruh Transformational Leadership Dan Organizational Learning Terhadap Employee Performance Yang Dimediasi Oleh Altruism Di Lks Kabupaten Malang

Daniel Nathanael

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana

Danielnatha1222@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh Transformational Leadership dan Organizational Learning terhadap Employee Performance yang dimediasi oleh Altruism. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode deskriptif di Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) di Kabupaten Malang dengan sampel 69 responden. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Kausal dengan alat analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan Transformational Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance pada LKS di Kabupaten Malang. Organizational Learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance pada LKS di Kabupaten Malang. Altruism berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance pada LKS di Kabupaten Malang. Organizational Learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap Altruism pada LKS di Kabupaten Malang. Transformational Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Altruism pada LKS di Kabupaten Malang. Altruism memediasi pengaruh Transformational Leadership terhadap Employee Performance pada LKS di Kabupaten Malang. Altruism memediasi pengaruh Organizational Learning terhadap Employee Performance pada LKS di Kabupaten Malang.

Kata Kunci: Transformational Leadership, Organizational Learning, Employee Performance, Altruism.

Abstract. This study aims to examine and analyze the effect of Transformational Leadership and Organizational Learning on Employee Performance mediated by Altruism. This research was conducted using a descriptive method at the Social Welfare Institution (LKS) in Malang Regency with a sample of 69 respondents. The approach used in this research is causal analysis with Partial Least Square (PLS) analysis tool. The results showed that Transformational Leadership had a positive and significant effect on Employee Performance on LKS in Malang Regency. Organizational Learning has a positive and significant effect on Employee Performance on LKS in Malang Regency. Altruism has a positive and significant effect on Employee Performance on LKS in Malang Regency. Organizational Learning has a positive and significant effect on Altruism in LKS in Malang Regency. Transformational Leadership has a positive and significant effect on Altruism in LKS in Malang Regency. Altruism mediates the effect of Transformational Leadership on Employee Performance at LKS in Malang Regency. Altruism mediates the effect of Organizational Learning on Employee Performance at LKS in Malang Regency.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Learning, Employee Performance, Altruism.

PENDAHULUAN

Lembaga Kesejahteraan Sosial, disebut LKS adalah organisasi sosial atau perkumpulan sosial yang melaksanakan penyelenggaraan kesejahteraan sosial yang dibentuk oleh masyarakat, baik yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum. Kementerian Sosial (Kemensos) RI. Sebagai Lembaga pemerintah yang bertugas menyelenggarakan pembangunan kesejahteraan sosial (Kessos) menyadari bahwa penyelenggaraan kessos yang dilakukan selama ini masih jauh dari ideal. Salah satu cara mewujudkannya dapat dilakukan dengan mengorganisasikan masyarakat untuk melakukan kegiatan- kegiatan yang dipandang strategis. Kegiatan yang apabila dilakukan dapat mengatasi akar sejumlah masalah sekaligus. Organisasi masyarakat yang dibentuk tersebut disebut lembaga kesejahteraan sosial (disingkat LKS) seperti tercantum dalam Undang-Undang No. 11/2009. Dalam UU tersebut dikemukakan bahwa masyarakat dapat berpartisipasi melalui berbagai bentuk wadah, salah satunya adalah melalui LKS. Disebutkan bahwa LKS merupakan suatu perkumpulan sosial. Tujuan pembangunan kesejahteraan sosial, yang pertama dan utama, berupaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat, diantaranya penanggulangan kemiskinan dalam segala bentuk manifestasinya. Maknanya, meskipun pembangunan kesejahteraan sosial dirancang guna memenuhi kebutuhan publik yang luas, namun target utamanya adalah para Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS), dimana sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 terklasifikasi dalam 7 (tujuh) kelompok, yaitu kemiskinan, kecacatan, keterpencilan, keterlantaran, korban bencana, ketunaan dan korban tindak kekerasan. Hasibuan (2016) yang mengatakan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi yaitu sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen. Pencapaian tujuan suatu organisasi merupakan fokus utama dibentuknya organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan seorang pemimpin yang mampu bekerja secara efektif. Semakin pandai pemimpin dalam melaksanakan peranannya, tentunya semakin cepat tujuan perusahaan akan tercapai.

Keberadaan Lembaga Kesejahteraan Sosial diharapkan dapat mendukung tujuan Pemerintah dalam hal ini Kementerian Sosial untuk menanggulangi penyimpangan-penyimpangan sosial yang ada di masyarakat. Fungsi LKS dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial, yaitu pertama sebagai mitra pemerintah dan kedua sebagai sarana. Tujuan pendiriannya yaitu sebagai wujud peran masyarakat dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial, (Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 184 Tahun 2011 tentang Lembaga Kesejahteraan Sosial).

Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) di wilayah Kabupaten Malang (Jawa Timur) menjadi topik dalam karya tulis ini. Hal ini dikarenakan Malang adalah kota terbesar ke 2 di Jawa Timur setelah Surabaya dan kota terbesar ke 12 di Indonesia. Berikut data Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) di wilayah kabupaten Malang.

Tabel 1. Daftar Lembaga Kesejahteraan Anak dan Lanjut Usia di Wilayah Kabupaten Malang

NO	NAMA LEMBAGA	ALAMAT
1	Al – Masyithoh	Jl. Kauman No.213-Lawang (65211)
2	Pangeran Diponegoro	Jl. Raya Dr.Sutomo No.70/71 C Lawang (65213)
3	Al – Mustaqim	Jl. Ketindan No. 215 Rt.04/Rw.04 Lawang (65213)
4	Islam & Pendidikan Islam BANI SALIMUMMU AIMAN	Jl. Argopuro No.20 Lawang(65213)
5	Diakonia GPIB GriyaAsih Cab.Malang	Jl. Pramuka RT.06 RW.07 Ds. Ngamarto Kec. Lawang- (65211)
6	LKSA PA. MUHAMMADIYAH	Jl. Ahmad Yani No. 244 Desa Sumberporong kec. Lawang
7	Panti Darussalam	Jl. Rogonoto No.48 Singosari (65153)
8	Nurul Huda	Dsn. Kreweh RT.21 RW.06 Ds. Gunungrejo kec. Singosari
9	Roudloh Insan Kamil	Jl. Tunggul Ametung No.165 RT.05 RW.08 Candirenggo Kec. Singosari
10	Husnur Robbani	Perumahan Bumi Mondoroko Raya Blok B-A No. 1 RT 01 RW. XII Desa Watugede Kec. Singosari
11	Ar – Rohmah	Jl. Raya Apel 61 Sumbersekar - Dau
12	Yayasan Al Husna Malang	Perum Pondok Bestari Indah D4/176 RT 001 RW 011 Ds. Landungsari Kec. Dau
13	Ulil Abshar	Jl. Margobasuki Gg. VII, Desa Njetis Mulyo Agung Kec. Dau
14	Al – Hidayah	Jl. Raya Donowarih - Karangploso
15	Darul Azhar Malang	Jl. Sumberbening No.1 RT.001 RW.009 Dk.Leses Ds.Ngijo Kec.Karangploso
16	AL Ikhlas Punden	Jl. Arjuna RT4 RW 1 Dusun Tulusayu, Desa Sidorahayu Kec. Wagir
17	Al – Kautsar	Jl. Gondowarso No.94 Ds. Pandanrejo Kec. Wagir
18	Al - Ma'walil Yatama Walmustadh'afin	Jl. Arjuna RT4 RW 1 Dusun Tulusayu, Desa Sidorahayu Kec. Pujon
19	PA. Wali Songo	Jl. Eyang Walidin No.46 Rt.39/03 Kalangan - Wiyurejo -Pujon (65391)
20	Putra R.Patah	Dsn.Slati 003/001 Ds. Pait - Kasembon(65393)
21	Manbaul Jannah	Jl. Raya Kediri-Malang RT.05/06 Dsn. Mangir Ds.Sukosari Kec. Kasembon
22	Husnul Khotimah	Jl. Raya Sukosari No. 32 Kec. Kasembon
23	Al Fatah	Dsn.Pulosari RT.04/09 Ds. Sukosari Kec. Kasembon

Sumber: Kementerian Sosial RI, 2021

Berdasarkan latar belakang tersebut, nampak betapa pentingnya Transformational Leadership, Organizational Learning, terhadap Employee Performance yang dimediasi oleh Altruism yang dimiliki karyawan atau pengasuh. Hal ini membuat peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Transformational Leadership, Organizational Learning Terhadap Employee Performance Yang Dimediasi Oleh Altruism Di Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) Kabupaten Malang.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka adapun masalah masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Transformational Leadership berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance Pada Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) Di Kabupaten Malang ?
2. Apakah Organizational Learning berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance Pada Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) Di Kabupaten Malang ?
3. Apakah Altruism berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance Pada Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) Di Kabupaten Malang ?
4. Apakah Organizational Learning berpengaruh signifikan terhadap Altruism Pada Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) Di Kabupaten Malang?
5. Apakah Transformational Leadership berpengaruh signifikan terhadap Altruism Pada Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) Di Kabupaten Malang?
6. Apakah Altruism mampu memediasi pengaruh Transformational Leadership terhadap Employee Performance pada Lembaga Kesejahteraan Sosial di Kabupaten Malang ?
7. Apakah Altruism mampu memediasi Organizational Learning terhadap Employee Performance pada Lembaga Kesejahteraan Sosial di Kabupaten Malang ?

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi, Menurut Hasibuan (2016), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat, Menurut Stoner (2013), manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Altruism. Myers (2012) mendefinisikan altruisme adalah motif untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain tanpa memikirkan kepentingan dirinya sendiri. Altruisme adalah kebalikan dari egoisme. Orang yang altruis peduli dan mau membantu orang lain meskipun tidak ada keuntungan yang ditawarkan atau tidak mengharapkan imbalan.

Employee Performance. menurut Afandi (2016) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memahami bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi-dimension

mencakup dalam tiga aspek yaitu sikap attitude, kemampuan ability dan prestasi accomplishment.

Menurut Kristiyana dan Widyaningrum (2010), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan individual.
2. Motivasi.
3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.

Hubungan mereka dengan organisasi

Transformational Leadership menurut Suntoyo dan Burhanudin dalam Catur et al (2017) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tentang kepemimpinan transformasional maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah karakteristik seorang pemimpin yang dapat mendorong karyawan untuk dapat melaksanakan kegiatan kerja lebih baik dengan memberikan dukungan, motivasi, dan bimbingan terhadap karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan antusiasme dalam mencapai tujuan perusahaan.

Organizational Learning. Menurut Senge (2006) Organisasi Learning adalah dimana orang terus- menerus memperluas kapasitas mereka untuk menciptakan hasil yang benar- benar mereka inginkan, di mana pola pemikiran baru dan luas dipupuk, dimana aspirasi kolektif dibebaskan, dan dimana orang terus belajar untuk melihat keseluruhan bersama-sama.

Huber (1991) Mendefinisikan Organisasi Learning sebagai proses akuisisi, interpretasi, penyimpanan dan pelaksanaan pengetahuan baru untuk meningkatkan kemampuan dalam memecahkan permasalahan dalam suatu organisasi. Organisasi Learning juga dapat dikatakan sebagai perubahan tingkah laku melalui proses informasi.

Senge (1990) mengemukakan didalam Organisasi Pembelajar (Organisasi Learning) yang efektif diperlukan 5 dimensi yang akan memungkinkan organisasi untuk belajar, berkembang dan berinovasi yakni:

Personal Mastery. Belajar untuk memperluas kapasitas personal dalam mencapai hasil kerja yang paling diinginkan, dan menciptakan lingkungan organisasi yang menumbuhkan seluruh anggotanya untuk mengembangkan diri mereka menuju pencapaian sasaran dan makna bekerja sesuai dengan harapan yang mereka pilih. Kemampuan untuk secara terus menerus dan sabar memperbaiki wawasan agar objektif dalam melihat realitas dengan pemusatan energy pada hal-hal yang strategis.

Mental Models. Proses bercermin, sinabung memperjelas, dan meningkatkan gambaran diri kita tentang dunia luar, dan melihat bagaimana mereka membentuk keputusan dan tindakan kita.

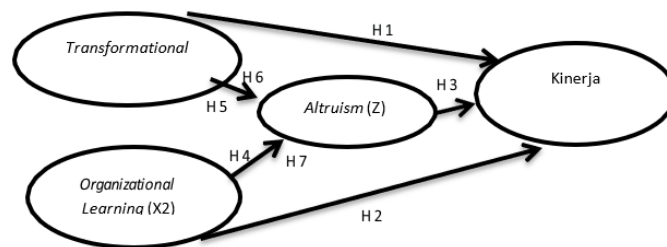
Shared Vision. Komitmen untuk menggali visi bersama tentang masa depan secara murni tanpa paksaan.

Team Learning. Kemampuan dan motivasi untuk belajar secara adaptif, generative dan berkesinambungan.

System Thinking. Organisasi pada dasarnya terdiri dari unit yang harus bekerja sama untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Rangka Pemikiran

Rangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1

Berdasarkan hubungan antara variable kerangka pemikiran dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Transformational leadership berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) Malang

H2: Organisasi learning berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) Malang

H3: Altruism berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) Malang

H4: Organizational learning berpengaruh positif terhadap altruism pada Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS)

H5: Transformational leadership berpengaruh positif terhadap altruism pada Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) Malang

H6: Transformational leadership berpengaruh positif terhadap employee performance melalui altruism pada Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) Malang

H7: Organizational Learning berpengaruh positif terhadap Employee Performance melalui altruism pada Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) Malang

METODE

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kausal. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Waktu penelitian dilakukan sejak bulan April 2021 sampai dengan April 2022. Penelitian pada Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) yang berlokasi di kabupaten Malang Jawa Timur Indonesia. Jumlah Populasi di dalam penelitian ini

adalah berjumlah 69 pengasuh dengan menggunakan jenis metode sampel jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, dengan dibantu oleh perangkat lunak Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM - PLS)

HASIL DAN PEMBAHASAN

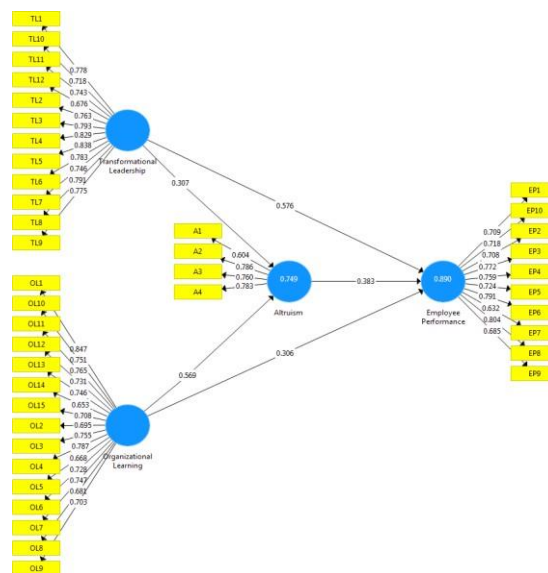
Uji Validitas. Pengujian Convergent Validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score dengan construct score yang dihitung. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai ko relasi di atas 0,70. Namun riset pengembangan skala, loading factor 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima.

Tabel 2. Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Transformasional Leadership</i>	TL1	0.778	Valid
	TL2	0.763	Valid
	TL3	0.793	Valid
	TL4	0.829	Valid
	TL5	0.838	Valid
	TL6	0.783	Valid
	TL7	0.746	Valid
	TL8	0.791	Valid
	TL9	0.775	Valid
	TL10	0.718	Valid
	TL11	0.743	Valid
	TL12	0.676	Valid
<i>Organizational Learning</i>	OL1	0.847	Valid
	OL2	0.695	Valid
	OL3	0.755	Valid
	OL4	0.787	Valid
	OL5	0.668	Valid
	OL6	0.728	Valid
	OL7	0.747	Valid
	OL8	0.681	Valid
	OL9	0.703	Valid
	OL10	0.751	Valid
	OL11	0.765	Valid
	OL12	0.731	Valid
	OL13	0.746	Valid
	OL14	0.653	Valid
	OL15	0.708	Valid
	EP1	0.709	Valid
	EP2	0.708	Valid

<i>Employee Performance</i>	EP3	0.772	Valid
	EP4	0.759	Valid
	EP5	0.724	Valid
	EP6	0.791	Valid
	EP7	0.632	Valid
	EP8	0.804	Valid
	EP9	0.685	Valid
	EP10	0.718	Valid
	A1	0.604	Valid
	A2	0.786	Valid
	A3	0.760	Valid
	A4	0.783	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0



Gambar 2. Hasil Uji convergent validity

Sumber: Hasil Pengolahan PLS

Pada tabel 2 dan gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi convergent validity karena memiliki nilai loading factor diatas 0.70

Hasil Uji Discriminant Validity

Pengujian discriminant validity yaitu indikator reflektif dapat dilihat pada cross loading antara indikator dengan konstruknya. Suatu indikator dapat dinyatakan valid apabila mempunyai loading factor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan dengan loading factor kepada konstruk lain.

Tabel 3. Hasil Discriminant Validity

	<i>Transformasional Leadership</i>	<i>Organizational Learning</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Altruism</i>
TL1	0.778	0.737	0.704	0.763
TL2	0.763	0.708	0.699	0.604
TL3	0.793	0.752	0.712	0.599
TL4	0.829	0.798	0.773	0.783
TL5	0.838	0.763	0.763	0.677
TL6	0.783	0.713	0.746	0.641
TL7	0.746	0.732	0.745	0.625
TL8	0.791	0.755	0.709	0.597
TL9	0.775	0.748	0.724	0.652
TL10	0.718	0.710	0.660	0.677
TL11	0.743	0.693	0.662	0.673
TL12	0.676	0.654	0.569	0.503
OL1	0.782	0.847	0.772	0.701
OL2	0.601	0.695	0.668	0.534
OL3	0.735	0.755	0.723	0.577
OL4	0.719	0.787	0.698	0.639
OL5	0.661	0.668	0.665	0.662
OL6	0.678	0.728	0.578	0.651
OL7	0.691	0.747	0.665	0.680
OL8	0.638	0.681	0.657	0.605
OL9	0.614	0.703	0.646	0.606
OL10	0.716	0.751	0.679	0.664
OL11	0.733	0.765	0.696	0.711
OL12	0.664	0.731	0.660	0.590
OL13	0.689	0.746	0.674	0.654
OL14	0.648	0.653	0.623	0.573
OL15	0.695	0.708	0.704	0.581
EP1	0.642	0.601	0.709	0.532
EP2	0.684	0.670	0.708	0.637
EP3	0.748	0.736	0.772	0.654
EP4	0.689	0.680	0.759	0.590
EP5	0.699	0.680	0.724	0.606
EP6	0.703	0.750	0.791	0.656
EP7	0.627	0.580	0.632	0.545
EP8	0.691	0.696	0.804	0.693
EP9	0.660	0.644	0.685	0.577
EP10	0.695	0.700	0.718	0.589
A1	0.463	0.455	0.450	0.604
A2	0.676	0.650	0.601	0.786
A3	0.631	0.695	0.641	0.760
A4	0.698	0.701	0.728	0.783

Sumber: Output PLS, 2022

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki cross loading terbesar pada variabel yang dibentuknya dibanding dengan nilai cross loading pada variabel lainnya.

Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator- indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun masing-masing variabel.

Tabel 4. Hasil Nilai AVE

Variabel	AVE
<i>Altruism</i>	0.543
<i>Employee Performance</i>	0.535
<i>Organizational Learning</i>	0.537
<i>Transformasional Leadership</i>	0.594

Sumber: Output PLS, 2022

Tabel 5. Hasil Uji Fornell Larcker Criterion

	<i>Altruism</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Organizational Learning</i>	<i>Transformasional Leadership</i>
<i>Altruism</i>	0.773			
<i>Employee Performance</i>	0.730	0.732		
<i>Organizational Learning</i>	0.726	0.724	0.733	
<i>Transformasional Leadership</i>	0.717	0.726	0.712	0.771

Sumber: Output PLS, 2022

Dari Tabel 4 dan 5 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari average variance extracted (\sqrt{AVE}) untuk setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity.

Uji Reabilitas. Pengujian composite reliability dan cronbach's alpha bertujuan untuk menguji reliabilitas instrument dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh variabel laten memiliki nilai composite reliability maupun cronbach's alpha ≥ 0.7 hal itu berarti konstruk memiliki reabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Tabel 6. Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach Alpha's</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Altruism</i>	0.719	0.825	Reliabel
<i>Employee Performance</i>	0.903	0.920	Reliabel
<i>Organizational Learning</i>	0.938	0.945	Reliabel
<i>Transformasional Leadership</i>	0.937	0.946	Reliabel

Sumber: Output PLS, 2022

Berdasarkan Tabel 6 bahwa hasil pengujian composite reliability dan cronbach's alpha menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai composite reliability dan cronbach's alpha ≥ 0.70 . Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

Pengujian Uji Model Struktural (Inner Model). Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam rerangka konseptual. Tahapan pengujian terhadap model struktural (inner model) dilakukan dengan langkah-langkah berikut ini:

a) Hasil Nilai R-Square (R^2)

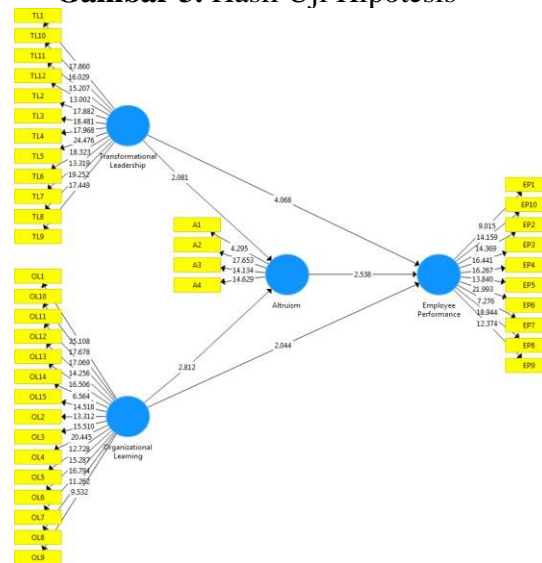
Tabel 7

Variabel Endogen	R-square
<i>Altruism</i>	0.749
<i>Employee Performance</i>	0.890

Sumber: Output PLS, 2022

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa altruism dan variabel employee performance dapat dikatakan kuat sebab memiliki nilai diatas 0.67. Masing-masing variabel eksogen mampu memprediksi secara relevan variabel endoge.

Gambar 3. Hasil Uji Hipotesis



Sumber: Output PLS, 2022

Tabel 8

	<i>Original Sam ple</i>	<i>Standard Devia tion</i>	<i>T- Statis tics</i>	<i>P Val ues</i>	Keterangan
<i>Transformasional Leadership</i>	0.576	0.142	4.068	0.000	Positif -Signifikan
→ <i>Employee Performance</i>					
<i>Organizational Learning</i>	0.306	0.150	2.044	0.042	Positif -Signifikan
→ <i>Employee Performance</i>					
<i>Altruism → Employee Performance</i>	0.383	0.151	2.538	0.005	Positif -Signifikan
<i>Transformasional Leadership</i>	0.307	0.147	2.081	0.038	Positif -Signifikan
→ <i>Altruism</i>					
<i>Organizational Learning</i>	0.569	0.202	2.812	0.005	Positif -Signifikan
→ <i>Altruism</i>					
Mediasi					
<i>Transformasional Leadership</i>	0.025	0.038	0.671	0.502	Bukan Mediasi
→ <i>Altruism</i>					
→ <i>Employee Performance</i>					
<i>Organizational Learning</i>	0.047	0.053	0.892	0.373	Bukan Mediasi
→ <i>Altruism</i>					
→ <i>Employee Performance</i>					

Sumber: Output PLS, 2022

Berdasarkan hasil hipotesis pada tabel 8 dapat dinyatakan:

Pengaruh Transformasional Leadership terhadap Employee Performance. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T- statistic sebesar 4.068, nilai original sample sebesar 0.576, dan nilai P Values sebesar 0.000. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa transformasional leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pattiasina (2010) dimana dalam penelitiannya membuktikan bahwa adanya pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Organizational Learning terhadap Employee Performance. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T- statistic sebesar 2.044, nilai original sample sebesar 0.306, dan nilai P Values sebesar

0.042. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa organizational learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Norton (2001) yang menyatakan bahwa pembelajaran organisasi merupakan elemen penting yang memberikan kontribusi dan pengaruh positif atau signifikan untuk mencapai kinerja karyawan.

Pengaruh Altruism terhadap Employee Performance. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T- statistic sebesar 2.538, nilai original sample sebesar 0.383, dan nilai P Values sebesar 0.005. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa altruism berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh oleh Nikolaou (2003) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara altruism dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Transformasional Leadership terhadap Altruism. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T- statistic sebesar 2.081, nilai original sample sebesar 0.307, dan nilai P Values sebesar 0.038. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa transformasional leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap altruism.

Pengaruh Organizational Learning terhadap Altruism. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T- statistic sebesar 2.812, nilai original sample sebesar 0.569, dan nilai P Values sebesar 0.005. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa organizational learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap altruism.

Pengaruh Transformasional Leadership terhadap Altruism melalui Employee Performance. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T- statistic sebesar 0.671, nilai original sample sebesar 0.025, dan nilai P Values sebesar 0.502. Nilai T-statistic lebih kecil dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan nilai lebih besar dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa transformasional leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap altruism melalui employee performance.

Pengaruh Organizational Learning terhadap Altruism melalui Employee Performance. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 0.892, nilai original sample sebesar 0.047, dan nilai P Values sebesar 0.373. Nilai T- statistic lebih kecil

dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan nilai lebih besar dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa organizational learning tidak berpengaruh signifikan terhadap altruism melalui employee performance.

PENUTUP

Dari hasil perhitungan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Transformasional leadership berpengaruh positif signifikan terhadap employee performance pada karyawan Lembaga Kesejahteraan Sosial. Hal ini berarti semakin baik penerapan gaya kepemimpinan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawannya
2. Organizational learning berpengaruh positif signifikan terhadap employee performance pada karyawan Lembaga Kesejahteraan Sosial. Hal ini berarti apabila pembelajaran organisasi semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.
3. Altruism berpengaruh positif signifikan terhadap employee performance pada karyawan Lembaga Kesejahteraan Sosial. Hal ini berarti apabila semakin baik sikap altruism yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Transformasional leadership berpengaruh positif signifikan terhadap altruism pada karyawan Lembaga Kesejahteraan Sosial. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan dalam perusahaan maka akan menyebabkan tingginya sikap altruism.
5. Organizational learning berpengaruh positif signifikan terhadap altruism pada karyawan Lembaga Kesejahteraan Sosial. Hal ini diartikan bahwa semakin baik tingkat pembelajaran organisasi para karyawan maka akan menimbulkan perilaku altruism.
6. Transformasional leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap altruism melalui employee performance pada karyawan Lembaga Kesejahteraan Sosial.
7. Organizational learning tidak berpengaruh signifikan terhadap altruism melalui employee performance pada karyawan Lembaga Kesejahteraan Sosial.

Saran. Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang menjadi bahan pertimbangan bagi Lembaga Kesejahteraan Sosial maupun bagi peneliti selanjutnya:

Saran untuk perusahaan Lembaga Kesejahteraan Sosial.

1. Kepada perusahaan Lembaga Kesejahteraan Sosial sebaiknya pemimpin harus memberikan perhatian yang lebih kepada karyawannya misalnya dengan berbaur dan makan bersama dengan karyawannya di luar jam kerja sehingga ada komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawannya.
2. Kepada perusahaan Lembaga Kesejahteraan Sosial diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang belum maksimal terutama terkait dengan hak-hak setiap karyawan karena nilainya yang rendah dibandingkan indikator lainnya. Hasil output dan koordinasi antar departement perlu dievaluasi lebih teliti dan ditingkatkan lagi agar kualitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
3. Kepada perusahaan Lembaga Kesejahteraan Sosial diharapkan para pemimpin dapat lebih berwibawa, tegas dan jelas dalam memberikan tugas kepada karyawan, pemimpin diharapkan lebih memperhatikan kepentingan karyawan seperti memberikan motivasi

dengan karyawan dan lebih membina hubungan yang baik antara karyawan dengan melakukan kegiatan yang positif.

4. Kepada perusahaan Lembaga Kesejahteraan Sosial diharapkan dapat terus menjaga kesejahteraan karyawannya dengan cara meningkatkan perhatian sesama rekan kerja untuk membangun rasa saling memiliki dalam perusahaan, meningkatkan tanggung jawab dan kepentingan bersama dalam melaksanakan tugas, meningkatkan kerjasama tim untuk membangun kekompakan dalam mencapai tujuan, serta menanamkan sifat empati saat rekan kerja mengalami kesulitan.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya. Saran untuk peneliti selanjutnya, yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama dan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, maka kiranya perlu dikaji kembali karena tidak menutup kemungkinan ada pernyataan-pernyataan yang belum sesuai, karena saya sebagai penulis merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi.P. (2016). *Concept & Indicator of Human Resource Management For Management Research*. Yogyakarta Deepublish.
- Baron, R. d. (2005). *Psikologi Sosial*. Edisi kesepuluh. Jilid 2 Erlangga: Jakarta.
- Dessler, G. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. . PT Indeks: Jakarta Barat.
- Febria, U. (2018). *Analisis Peran Penting Gaya Kepemimpinan, Pembelajaran Organisasi, Remunerasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Karanganyer*. Objek penelitian dipengadilan Negeri Kabupaten karanganyer, kepada 30 pegawai.
- Guinot et al. (2015). *Linking Altruism and Organizational Learning Capability: A Study From Excellent Human Resource Management Organizational in Spain*. Studi empiris didasarkan pada populasi 40 perusahaan Spanyol.
- Hadi et al. (2018). *Pengaruh Budaya dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawam*. Objek Karyawan PT.Nav Jaya Mandiri.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* . Cetakan Kesembilan belas Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian,dan Masalah*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Jiang. (2017). *The Impact Of Transformational Leadership on Employee Sustainable Performance: The Mediating Role Of Organizational Citizenship Behavior*.
- Makenah. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Pembelajaran Organisasi Dan Inovasi Pada Hotel Prama Sanur Beach Bali*. Populasi dalam penelitian ini adalah 420 karyawan pada prama sanur beach bali.
- Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung PT Remaja Rosdakarya.

- Meitina. (2020). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap knowledge Sharing dan Kinerja Karyawan PT. Sentana Adidaya Pratama (Wilmar- Group) Sampit. objek: 55 karyawan di PT.Sentana Adidaya Pratama.
- Myers, D. G. (2012). Psikologi Sosial Jilid 2. Salembah Humanika: Jakarta.
- Rusmiyati, H. d. (2018). Kesejahteraan Sosial. Dalam tulisan Rahma et al.
- Septiana Imam, A. i. (2018). Pengaruh Transformational Leadership dan Motivation Terhadap Employee Performance. Objek dilakukan pada 260 karyawan di Dapartemen QIP (Quality Integration Program) .
- Siswanto, L. (2018). A Transformational Leadership and It's Implication on Employee Performance through Organizational Culture and Motivation. Objek dalam penelitian ini 77 karyawan teknik .
- Soelton. (2018). How Transformational Leadership,Communication And Workload On The Employee Performance Affect Shoes Industries. Objek kepada 36 Karyawan di PT Tugu Murni.
- Soelton et al. (2019). Kepemimpinan Transformasional sebagai Stimuli penting kinerja Karyawan pada pegawai Sekretariat Jenderal MPR Republik Indonesia. Objek penelitian adalah pegawai MPR RI.
- Sutrisno, D. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Taufik.(2012).Empati: Pendekatan Psikologi Sosial. Raja Grafindo: Jakarta.