

TINJAUAN PENGARUH KEPEMIMPINAN HEROIK DAN ORGANISASI PEMBELAJARAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA ANGGOTA GMNI BABEL

Titania Fukita
Rizal Ruben Manullang
Hendarti Tri Setyo Mulyani

Management Program
STIE-IBEK Bangka Belitung
Pangkalpinang, Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstract – The purpose of this research is to identify the effects of Heroic Leadership and Learning Organization to GMNI members work performance. This research use a quantitative descriptive approach as its primary data. Subjects within this research involves 72 active GMNI members as respondents, and also using Likert scale questionnaire. The research also used multilinear regression analysis as its data analysis technique which is then processed using University of Amsterdam's JASP (Jeffreys's Amazing Statistics Program). The results of this research suggest: (1) Heroic leadership partially affects work performance with a significance value of $0,0001 < 0,05$ and $t_{value} \text{ of } 14,521 > t_{table} \text{ 1,667}$. (2) Learning organization had no partial effect to work performance with a significance value of $0,046 < 0,05$ and $t_{value} \text{ 0,550} < t_{table} \text{ 1,667}$. (3) Heroic leadership and learning organization simultaneously affects work performance, with a significance value of $0,001 < 0,05$ and $f_{value} \text{ 105,496} > f_{tabel} \text{ 3,13}$.

Keywords: Heroic Leadership, Learning Organization, Work Performance.

I. PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial yang berarti manusia membutuhkan manusia lain untuk dapat bertahan hidup, ketergantungan antar satu sama lain ini yang telah membentuk peradaban manusia selama ini. Mengikuti perkembangan peradaban yang ada pada suatu titik tertentu, manusia juga membentuk suatu konsep yang kita kenal sebagai organisasi. Stoner dalam Ambarwati (2018) mengatakan bahwa organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan atasan mengejar tujuan bersama. Organisasi selalu ada atau beberapa orang yang bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan sejumlah orang yang bekerja sama tadi dengan segala aktivitasnya (Sunarso, 2021). Dengan era globalisasi yang semakin kompetitif, mahasiswa tidak hanya diharapkan untuk menguasai ilmu pengetahuan serta keterampilan di dalam kelas tetapi juga untuk mengembangkan *soft skills*, pengalaman, dan jaringan yang mendukung kesuksesan di masa depan. Mahasiswa adalah calon sumber daya manusia yang dapat mendorong perekonomian dan perkembangan Indonesia, wajib bagi seorang mahasiswa agar lulus serta mendapatkan

kompetensi dan pengalaman yang memadai untuk terjun. Marhaenis (2024), pembangunan jiwa bangsa adalah membangun bangsa menjadi satu kesatuan yang utuh dan memiliki satu kesatuan jiwa yang kokoh kuat, kebanggaan nasional (*national pride*), karakter, kepercayaan diri, sehingga sanggup menghadapi berbagai tantangan, hambatan, dan masalah. Menuju tercapainya *Nation & Personal Character Building*, maka kita harus memiliki visi dan ideologi yang jelas dan berakar dari rahimnya ibu pertiwi, memiliki sistem yang mampu mengintegrasikan seluruh potensi nasional dan memahami sejarah perjuangan bangsa (Marhaenis, 2022). Hal tersebut tidak dapat didapatkan hanya melalui pembelajaran teori kuliah saja, tetapi juga melalui organisasi di luar kampus. Salah satu organisasi yang ada adalah GMNI Babel.

GMNI Babel adalah organisasi kemahasiswaan yang berada di luar kampus yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran sosial, mengembangkan jiwa kepemimpinan, dan memperkuat persatuan antar mahasiswa. Dalam organisasi tersebut, mahasiswa mempunyai kesempatan untuk belajar dan berkembang melalui berbagai kegiatan organisasi yang ada. Salah satu aspek yang diduga dapat mempengaruhi efektivitas pembelajaran di GMNI Babel adalah kepemimpinan heroik. Yap (2009) dikutip dalam Ningrum (2022) mendefinisikan kepemimpinan heroik merupakan gaya kepemimpinan yang bersandar pada empat pilar utama yaitu visi, strategi, jiwa heroik, dan momentum. Keunikan dari kepemimpinan heroik yang membedakannya dari kepemimpinan lainnya adalah tidak fokus pada apa yang seharusnya dilakukan pemimpin tetapi siapa itu seorang pemimpin; juga tidak membahas soal figur seorang pemimpin yang mengomandoi sebuah organisasi; sistem komando dan kontrol di dalam sebuah organisasi justru menjadi persoalan, dengan catatan jika organisasi hanya mengutamakan komando dan kontrol itu sendiri (Mursito, 2017). GMNI Babel juga diduga menerapkan prinsip-prinsip organisasi pembelajaran, di mana para anggota didorong untuk terus belajar, berbagi pengetahuan, dan berkolaborasi. Organisasi pembelajaran membuat mahasiswa dapat mengembangkan kemampuan yang ada secara berkelanjutan dan mudah beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Dengan prasangka kepemimpinan heroik dan organisasi pembelajaran, penulis melihat bahwa GMNI Babel mempunyai prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja anggota dapat dilihat melalui keterlibatan kegiatan organisasi,

pencapaian tugas-tugas yang diberikan, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, penulis ingin melakukan penelitian atas “Tinjauan Pengaruh Kepemimpinan Heroik dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Prestasi Kerja Pada Anggota GMNI Babel”

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan heroik terhadap prestasi kerja pada anggota GMNI Babel.
2. Mengetahui pengaruh organisasi pembelajaran terhadap prestasi kerja pada anggota GMNI Babel.
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan heroik dan organisasi pembelajaran secara simultan terhadap prestasi kerja pada anggota GMNI Babel.

II. LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut Kreitner, manajemen adalah proses bekerja dengan dan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dengan menggunakan sumber daya yang terbatas secara efisien dalam lingkungan yang berubah (Maulana & Anshory, 2023). Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan dalam Juliana dkk., 2021). Manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya (seperti manusia, uang, material, dan waktu) untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Mujito, 2023). Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu (Khasanah & Jaya, 2023).

Manajemen merupakan suatu proses penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi *planning, decision making, organizing, leading, and controlling* (Mane, 2022). Manajemen juga dikatakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan pekerjaan anggota organisasi serta menggunakan semua sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dengan jelas (Stoner dan Freeman dalam Mane, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat dengan MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan (Samsuni, 2017). Menurut Sutrisno dalam Affandi dkk. (2021) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu konsep dan praktik yang melibatkan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Novel dkk., 2023).

Flippo dalam Silitonga (2020), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja,

pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Sutrisno, 2017). Notoatmodjo dalam Sabrina (2021), manajemen SDM adalah sebuah seni yang digunakan dalam upaya membuat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan segala aktivitas yang melibatkan SDM atau sumber daya manusia dan karyawan atau tenaga kerja agar berhasil mencapai tujuan dari organisasi.

Kepemimpinan Heroik

Kepemimpinan heroik adalah gaya kepemimpinan yang didasarkan pada empat aspek yaitu kesadaran diri, ingenuitas, cinta, dan heroisme. Ini adalah gaya kepemimpinan yang mengacu pada kesadaran diri, yang mengerti kekuatan, kelemahan, memiliki nilai-nilai, dan pandangan tersendiri; ingenuitas atau adaptabilitas, cinta kasih yang diterapkan terhadap orang lain, dan heroisme yang meliputi membentuk misi dan ambisi yang heroik, membantu motivasi dan mengemukakan orang lain, dan memerlukan kesadaran diri yang tinggi, kesadaran mau mencari kelemahan diri, dan kesadaran untuk menyemangati diri sendiri dan orang lain dengan ambisi heroik (Manurung, 2016).

Heroic leadership atau kepemimpinan heroik dikemukakan oleh Chris Lowney adalah gaya kepemimpinan yang melawan arus kebanyakan model kepemimpinan kontemporer. Kepemimpinan ini berasal dari dalam individu, menjadi cara hidup dan bukan hanya sebatas tindakan, dan berlangsung terus menerus. Kepemimpinan heroik tidak mengandalkan mekanisme perintah dan kontrol seperti yang dipahami dan dijalani pada model kepemimpinan lain. Seluruh kehidupan kita penuh dengan kesempatan-kesempatan untuk memimpin (Satrya, 2021).

Kepemimpinan heroik dipahami sebagai gaya kepemimpinan yang efektivitasnya bersandar pada empat pilar utama, yakni visi, strategi, jiwa heroik, dan momentum (Yap, 2009). Seorang pemimpin mulai dari visi yang jelas, yang memfokuskan sepenuhnya daya dan upaya ke arah yang benar untuk meraih yang terbaik. Yap (2009) mengatakan bahwa kepemimpinan heroik adalah seorang yang mempunyai impian-impian yang jelas, terukur, terarah, dan mampu merumuskan impian-impian tersebut ke dalam visi yang jelas sebagai target yang harus dicapai. Menurut Mursito (2017), kepemimpinan heroik adalah daya individu dalam memahami kekuatan, kelemahan, nilai-nilai, pandangan hidup, berinovasi dan beradaptasi dengan yakin, membantun kontak dengan orang lain dalam sikap yang positif, penuh cinta, menyemangati diri sendiri dan orang lain dengan ambisi-ambisi heroik.

Menurut Manurung dalam Ningrum (2022), menggunakan 4 (empat) pilar sebagai kriteria kepemimpinan heroik sebagai berikut:

1. Kesadaran diri (*self-awareness*)

Aspek yang meliputi kesadaran diri adalah memahami kesadaran diri, mengalahkan diri dan mengatur hidup sebagai dasar dari kepemimpinan.

2. Ingenuitas (*ingenuity*)
Aspek yang meliputi ingenuitas adalah bersikap lepas bebas dengan memadukan adaptabilitas, keberanian, kecepatan, dan penilaian sehat untuk memicu inovasi, kreativitas, dan mentalitas.
3. Cinta (*love*)
Aspek yang meliputi cinta adalah untuk mengungkapkan rasa syukur yang mendalam sehingga menjadi mampu untuk mencintai dan mencintai.
4. Heroisme (*heroism*)
Aspek yang meliputi heroisme adalah aspek antusiasme “*willingness to do more*”

Organisasi Pembelajaran

Organisasi pembelajaran merupakan organisasi di mana semua anggotanya terus meningkatkan kemampuannya untuk mencapai kinerja yang diharapkan (Ruhullessin & Manoppo, 2021). Organisasi pembelajaran adalah sebuah organisasi di mana setiap individu yang terlibat di dalamnya bisa terus-menerus memperluas kemampuan mereka untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan (Rusilowati, 2022). Dalam sebuah organisasi pembelajaran, para pemimpin secara terus-menerus menunjukkan dengan kata-kata dan tindakan atas keyakinan mereka bahwa belajar merupakan suatu proses penting untuk meningkatkan pertumbuhan organisasi dan juga kemampuan untuk bersaing (Sarder, 2016). Organisasi pembelajaran adalah organisasi di mana para individu di dalamnya mengembangkan kapasitas diri mereka secara terus-menerus dan berkelanjutan untuk menciptakan hasil yang diinginkan, pola pikir yang luas dan baru dipelihara, aspirasi kolektif dipoles, dan belajar tanpa henti untuk melihat segala hal secara bersama-sama (Shanti, 2020).

Senge dalam Kabul (2016) menyatakan bahwa organisasi pembelajaran (*learning organization*) merupakan organisasi di mana individu-individunya mengembangkan kapasitas untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan melalui peningkatan pemikiran baru dan pengembangan pemikiran serta aspirasi kolektif berkembang secara bebas serta di mana individu-individu secara bersama-sama secara terus menerus melakukan pembelajaran tentang cara-cara belajar bersama. Organisasi pembelajaran didefinisikan sebagai organisasi yang memiliki kemampuan untuk selalu memperbaiki kinerja secara berkelanjutan karena anggota-anggotanya memiliki komitmen dan kompetensi individual yang mampu belajar dan berbagi pengetahuan pada tingkat superficial dan substansial (L. Cahyadi, 2021).

Senge (2006) menyatakan bahwa untuk menjadi organisasi pembelajaran maka dibutuhkan 5 disiplin yang tergambar pada indikator-indikator berikut:

1. Berpikir sistem (*system thinking*)
Berpikir sistem adalah cara pandang, cara berbahasa yang menggambarkan dan memahami kekuatan serta hubungan yang menentukan perilaku dari suatu sistem.
2. Kepiawaian pribadi (*personal mastery*)
Kepiawaian pribadi adalah belajar untuk memperluas kapasitas diri dalam mencapai hasil kerja yang diinginkan.
3. Modal mental (*mental models*)
Modal mental adalah proses kesinambungan meningkatkan gambaran diri mengenai dunia luar dan melihat bagaimana proses tersebut membentuk suatu keputusan dan tindakan.

4. Visi bersama (*shared vision*)
Visi bersama adalah membangun komitmen dalam kelompok dengan mengembangkan gambaran bersama mengenai masa depan yang akan diciptakan, prinsip, dan praktik yang menuntun cara mencapai tujuan masa depan tersebut.
5. Pembelajaran dalam tim (*team learning*)
Pembelajaran dalam tim adalah mentransformasikan pembicaraan dan keahlian berpikir sehingga suatu kelompok dapat mengembangkan pemikiran dan kemampuan yang lebih besar.

Prestasi Kerja

Hasibuan dalam (Pattynama dkk., 2016) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, serta adanya peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja dari waktu ke waktu dalam mencapai tujuan organisasi (Adhani, 2013).

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2013). Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2017). Prestasi kerja merupakan hasil atau capaian mengenai kuantitas dan kualitas seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan ketepatan waktu terhadap jenis pekerjaan yang dikerjakan (Ariani dkk., 2013). Marhaenis (2024) menyatakan bahwa dalam proses pengembangan prestasi kerja karyawan, lingkungan kerja berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan pekerjaannya. Dalam hal ini lingkungan kerja yang baik berpengaruh dalam mencapai aktualisasi diri dalam hal prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik yang mencakup kualitas maupun kuantitas untuk mendorong tercapainya tujuan yang diinginkan (Zuana dkk., 2014).

Manurung dalam Marhaenis (2024) mengemukakan ada 3 (tiga) aspek yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu:

1. Aspek ciri (*traits aspect*)
Aspek ini mencakup kepribadian, penampilan, karakter, dan mentalitas.
2. Aspek perilaku (*behavior aspect*)
Aspek ini mencakup hubungan, penerapan pengetahuan pekerjaan, penerapan pengetahuan organisasi, inisiatif, tanggung jawab, semangat kerja, dan disiplin.
3. Aspek manajerial (*managerial aspect*)
Aspek ini mencakup kerja sama, pengambilan keputusan, pembinaan dan pengembangan individu, komunikasi, perencanaan dan pengorganisasian, dan pengendalian.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan penelitian mengenai hubungan atau pengaruh antar variabel dengan cara menguji teori tertentu. Penelitian kuantitatif ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan heroik dan organisasi pembelajaran terhadap prestasi kerja pada GMNI Babel. Menurut Sugiyono (2015), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis.

Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (*independent variable*) dan satu variabel terikat (*dependent variable*). Menurut Indriantoro dalam Liana (2009), variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent variable*): Kepemimpinan Heroik (X_1) & Organisasi Pembelajaran (X_2).
2. Variabel terikat (*dependent variable*) : Prestasi Kerja (Y).
3. Variabel operasional adalah variabel yang dioperasikan agar memfasilitasi penentuan variabel penelitian termasuk variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel operasional ini sejalan dengan pertanyaan penelitian yang berjudul “Tinjauan Pengaruh Kepemimpinan Heroik dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Prestasi Kerja Pada Anggota GMNI Babel” sehingga dapat dijelaskan mengenai 3 variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kepemimpinan heroik (X_1)	1. Kesadaran diri (<i>self-awareness</i>)	Skala likert
	2. Ingenuitas (<i>ingenuity</i>)	
	3. Cinta (<i>love</i>)	
	4. Heroisme (<i>heroism</i>)	
Organisasi Pembelajaran (X_2)	1. Berpikir sistem (<i>system thinking</i>)	Skala likert
	2. Kepiawaian pribadi (<i>personal mastery</i>)	
	3. Model mental (<i>mental models</i>)	
	4. Visi bersama (<i>shared vision</i>)	
	5. Pembelajaran dalam tim (<i>team learning</i>)	
Prestasi Kerja (Y)	1. Aspek ciri (<i>traits aspect</i>)	Skala likert
	2. Aspek perilaku (<i>behavior aspect</i>)	
	3. Aspek manajerial (<i>managerial aspect</i>)	

Sumber: Manurung dalam Ningrum : 2022 ; Senge : 2006 ; Manurung dalam Marhaenis : 2024

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang sengaja dipilih oleh penulis untuk diamati sehingga sampel ukurannya lebih kecil dibandingkan populasi dan berfungsi sebagai wakil dari populasi (Mukhtazar, 2020). Pada penelitian ini akan menggunakan *purposive sampling* sebagai prosedur pengambilan sampel yang diketahui mempunyai kriteria anggota aktif GMNI Babel. Dari penentuan kriteria tersebut, penulis dalam penelitian ini memakai sampel sejumlah 72 orang sesuai dengan kriteria yang ada.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam mengukur variabel prestasi kerja, kepemimpinan heroik dan organisasi pembelajaran. Dalam penelitian ini digunakan kuesioner dengan skala pengukuran menggunakan skala likert dengan 5 alternatif jawaban. Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei (Taluke dkk., 2019).

IV. PEMBAHASAN

Tabel 2
Rekapitulasi Uji Validitas
Variabel Kepemimpinan Heroik (X_1)

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Q1	0,756	0,2319	Valid
2	Q2	0,835	0,2319	Valid
3	Q3	0,831	0,2319	Valid
4	Q4	0,774	0,2319	Valid
5	Q5	0,785	0,2319	Valid
6	Q6	0,842	0,2319	Valid
7	Q7	0,871	0,2319	Valid
8	Q8	-0,352	0,2319	Tidak Valid
9	Q9	-0,017	0,2319	Tidak Valid
10	Q10	0,809	0,2319	Valid
11	Q11	0,778	0,2319	Valid
12	Q12	0,774	0,2319	Valid

Sumber: Hasil olah data melalui JASP

Dari hasil tabel 2, Rekapitulasi Uji Validitas Kepemimpinan Heroik (X_1) di atas menunjukkan bahwa dari 12 item yang telah diuji terdapat 2 item yang tidak valid. 10 item yang diuji mempunyai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai r_{tabel} 0,2319 sehingga uji validitas variabel kepemimpinan heroik X_1 dinyatakan 10 valid dan 2 item tidak valid.

Tabel 3
Rekapitulasi Uji Validitas
Variabel Organisasi Pembelajaran (X_2)

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Q1	0,761	0,2319	Valid
2	Q2	0,890	0,2319	Valid
3	Q3	0,864	0,2319	Valid
4	Q4	0,816	0,2319	Valid
5	Q5	0,840	0,2319	Valid
6	Q6	0,898	0,2319	Valid
7	Q7	0,916	0,2319	Valid
8	Q8	0,840	0,2319	Valid
9	Q9	0,892	0,2319	Valid
10	Q10	0,825	0,2319	Valid

Sumber: Hasil olah data melalui JASP

Dari hasil tabel 3, Rekapitulasi Uji Validitas Organisasi Pembelajaran (X_2) di atas menunjukkan bahwa dari 10 item yang diuji mempunyai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai r_{tabel} 0,2319 sehingga uji validitas variabel organisasi pembelajaran (X_2) dinyatakan valid.

Tabel 4

Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Q1	0,872	0,2319	Valid
2	Q2	0,850	0,2319	Valid
3	Q3	0,901	0,2319	Valid
4	Q4	0,934	0,2319	Valid
5	Q5	0,917	0,2319	Valid
6	Q6	0,882	0,2319	Valid
7	Q7	0,935	0,2319	Valid
8	Q8	0,832	0,2319	Valid
9	Q9	0,910	0,2319	Valid

Sumber: Hasil olah data melalui JASP

Dari hasil tabel 4, Rekapitulasi Uji Validitas Prestasi Kerja (Y) di atas menunjukkan bahwa dari 9 item yang diuji mempunyai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai r_{tabel} 0,2319 sehingga uji validitas variabel prestasi kerja (Y) dinyatakan valid.

Tabel 5

Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan Heroik	0,859	Cronbach Alpha > 0,60 maka data reliabel	Reliabel
Organisasi Pembelajaran	0,958		Reliabel
Prestasi Kerja	0,968		Reliabel

Sumber: Hasil olah data melalui JASP

Dari hasil tabel 5, Rekapitulasi Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien cronbach alpha lebih besar dibandingkan kriteria sebesar 0,60. Dengan nilai masing-masing sebesar 0,859 untuk kepemimpinan heroik, 0,958 untuk organisasi pembelajaran, dan 0,968 untuk prestasi kerja. Nilai masing-masing variabel > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item seluruh variabel reliabel.

Tabel 6

Hasil Uji Multikolinearitas

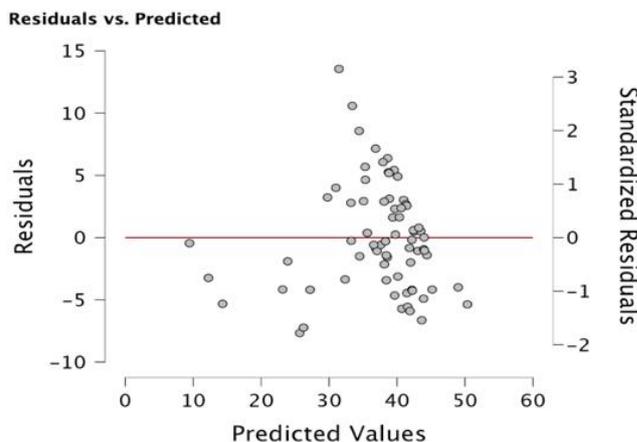
Coefficients			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
H ₀	(Intercept)		
H ₁	(Intercept)		
	KP (X ₁)	1.000	1.000
	OP (X ₂)	1.000	1.000

Sumber: Hasil olah data melalui JASP

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai tolerance yang rendah (mendekati 0) menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi, sedangkan nilai tolerance yang tinggi (mendekati 1) menunjukkan tidak adanya kolinearitas. Nilai tolerance variabel independen seluruhnya adalah 1.000 yang berarti tidak ada kolinearitas. Nilai VIF yang lebih dari 10 dianggap menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Dalam tabel ini, nilai VIF adalah 1.000 yang berarti tidak

adanya terjadi kolinearitas. Sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen dalam penelitian ini.

Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olah data melalui JASP

Berdasarkan gambar 1, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas tidak membentuk suatu pola tertentu dan menyebar di antara titik nol sumbu Y sehingga dapat dipastikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7

Hasil pengujian secara parsial (Uji t)

Coefficients						
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	37.319	1.021		36.563	< .001
H ₁	(Intercept)	-1.248	2.706		-0.461	0.646
	X1	0.865	0.060	0.868	14.521	< .001
	X2_ORGANIZLEARNING	0.286	0.519	0.033	0.550	0.584

Sumber: Hasil olah data melalui JASP

Berdasarkan tabel 7, t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $n = 72$, dengan rumus $df = n - k$ yang di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Jadi df adalah 69 sehingga nilai t_{tabel} adalah 1.667.

1. Pada variabel kepemimpinan heroik menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 14.521 > t_{tabel} 1.667. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan heroik berpengaruh terhadap prestasi kerja.
2. Pada variabel organisasi pembelajaran menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 0.550 > t_{tabel} 1.667. Hal ini membuktikan bahwa organisasi pembelajaran tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Tabel 8

Hasil pengujian secara simultan (Uji f)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	4013.225	2	2006.613	105.496	< .001
	Residual	1312.428	69	19.021		
	Total	5325.653	71			

Sumber: Hasil olah data melalui JASP

Berdasarkan tabel 8 hasil uji f dapat dilihat bahwa f_{hitung} adalah 235.876. Rumus untuk mencari f_{tabel} adalah $df1 = k - 1$ dan $df2 = n - k$, dengan k adalah jumlah variabel dan n adalah jumlah sampel. Jadi $df1$ adalah 2 dan $df2$ adalah 70

sehingga nilai f_{tabel} adalah 3.13. Jika penulis bandingkan dengan f_{hitung} dengan taraf signifikan 0,05 maka $105.496 > 3.13$ dan nilai signifikansi adalah $0,001 > 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya variabel bebas secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel terikat secara signifikan. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan kepemimpinan heroik dan organisasi pembelajaran secara simultan terhadap prestasi kerja industri pariwisata pada anggota GMNI Babel.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Tinjauan Pengaruh Kepemimpinan Heroik dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Prestasi Kerja pada anggota GMNI Babel adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Heroik berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja.
2. Organisasi Pembelajaran tidak berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja.
3. Kepemimpinan Heroik dan Organisasi Pembelajaran berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang ada, terdapat beberapa saran yang hendak dipertimbangkan, yaitu

- a. Untuk GMNI Babel bilamana dirasa hendak mengimplementasikan Organisasi Pembelajaran, mengimplementasikan harus secara terinci dan direncanakan dengan matang sehingga organisasi pembelajaran yang akan diimplementasikan dapat menghasilkan output yang lebih baik dan maksimal kepada prestasi kerja para anggota GMNI. Selain itu Kepemimpinan Heroik, mengimplementasikan bisa ditingkatkan karena adanya output yang positif terhadap prestasi kerja para anggota GMNI.
- b. Untuk peneliti lainnya agar dapat mempertimbangkan hasil penelitian ini sebagai referensi penelitian dan dapat menambahkan beberapa variabel penelitian yang lainnya sehingga bisa didapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- 1]. Ambarwati, A. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi* (Amirullah0, Ed.). Media Nusa Creative.
- 2]. Sunarso, B. (2021). *Perilaku Organisasi*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- 3]. Yap, L. (2009). *Heroic Leaders*. Gramedia Pustaka Utama.
- 4]. Mursito, H. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Heroik, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Jenderal MPR RI*. Universitas Mercu Buana.
- 5]. Maulana, A., & Anshory, M. N. (2023). *Pengantar Ilmu Manajemen* (Suryadi, Ed.). Wawasan Ilmu.
- 6]. Juliana, Pramezwary, A., Djakasaputra, A., & Tarigan, S. A. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen* (M. Nasrudin, Ed.). Penerbit NEM.
- 7]. Mujito. (2023). *Pengantar Manajemen: Memahami Konsep Dasar Manajemen Secara Mudah* (E. Nurmahmudah, Ed.). Edu Publisher.
- 8]. Khasanah, J. S. N., & Jaya, A. (2023). *Pengantar Manajemen* (I. Wahyudhi, Ed.). Nawa Litera Publishing.
- 9]. Mane, H. A. A. (2022). *Pengantar Manajemen*. Celebes Media Perkasa.
- 10]. Samsuni. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- 11]. Affandi, A., Rozi, A., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM Strategik: Strategi*
- 12]. Novel, N. J. A., Paringsih, Setiawan, Z., Samsuddin, H., Siswadh, F., Afrianti, F., Budiman, D., Kusumawati, B., Tirwan, Tahir, R., Nurmala, R., Afiyah, S., & Ahmad, M. (2023). *Buku Ajar Manajemen SDM* (Efitra, Ed.). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- 13]. Silitonga, P. E. S. (2020). *Manajemen SDM Perguruan Tinggi: Pendekatan Kepemimpinan Profesional* (Afrita, Ed.). Penebar Media Pustaka.
- 14]. Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- 15]. Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Sulasmi, Ed.). Umsu Press.
- 16]. Manurung, A. D. R. (2016). *HAK CIPTA KEKAYAAN INTELEKTUAL*.
- 17]. Satrya, D. G. (2021). *Inspirasi Kepemimpinan Heroik Bung Karno*.
<https://www.ciputra.ac.id/library/inspirasi-kepemimpinan-heroik-bung-karno-balipost-com-8-juni-2021-dewa-gs-htb/>
- 18]. Ruhlessin, J. C., & Manoppo, P. G. (2021). *Organisasi Pembelajaran* (V. Murwaningsih, Ed.). PT Kanisius.
- 19]. Rusilowati, U. (2022). *Organisasi Pembelajaran* (M. Nasir, Ed.). Cipta Media Nusantara.
- 20]. Sarder, R. (2016). *Building an Innovative Learning Organization: A Framework to Build a Smarter Workforce, Adapt to Change, and Drive Growth*.
- 21]. Shanti, I. (2020). *Kebahagiaan Otentik Sebagai Mediator Organisasi Pembelajaran dan Authentic Personal Branding Terhadap Prestasi Kerja FSM PT Garuda Indonesia (Analisis Sekuensial Mixed Method)*.
- 22]. Kabul, L. Muh. (2016). *ORGANISASI PEMBELAJARAN: TEORI DAN REALITA*. *Journal Ilmiah Rinjani_ Universitas Gunung Rinjani*, 3.
- 23]. Cahyadi, L. (2021). *Memahami Learning Organization*. *Forum Ilmiah*, 18.
- 24]. Pattynama, J. V., Kojo, C., & Repi, A. L. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal EBA*, 4.
- 25]. Adhani, A. R. (2013). *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1.
- 26]. Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- 27]. Sastrohadiwiryo, B. S. (2017). *Pengantar Manajemen*. PT. Bumi Aksara.
- 28]. Ariani, D., Utami, H. N., & Susilo, H. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1.

- 29]. Zuana, C. I., Swasto, B., & Susilo, H. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7.
- 30] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- 31]. Liana, L. (2009). Penggunaan MRA dengan SPSS Untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating Terhadap Hubungan Antara Variabel Independen dan Variabel Dependen. *Jurnal Teknologi Informasi Dinamik*.
- 32]. Mukhtazar. (2020). *Prosedur Penelitian Pendidikan* (E. Taufiq, Ed.). Absolute Media.
- 33]. Taluke, D., Lakat, R. S. M., & Sembel, A. (2019). Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove Di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Spasial*, 6.
- 34]. Ningrum, R. E. (2022). *Pengaruh Kebahagiaan Otentik dan Kepemimpinan Heroik Terhadap Prestasi Kerja Para Perawat Di Himpunan Perawat Kesehatan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19*.
- 35]. Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organization*. Doubleday.
- 36]. Marhaenis, A. B. (2024). *Antecedents Of Work Performance In The Industry And Organizations Realm In Indonesia*. *Journal Of Humanities, Social Sciences And Business*
- 37]. Marhaenis, A. B. (2022). Vaksinasi De-Ideologisasi Melalui Strategi Pembumian Pancasila di Kalangan Mahasiswa Indonesia. *Jurnal Pembumian Pancasila*
- 38]. Marhaenis, A. B. (2024). *Kepemimpinan Pancasila dan Kebahagiaan Otentik Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPIP*.