

BAB III

HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat CV Jaya Teknik Kota Samarinda

CV Jaya Teknik adalah perusahaan yang bergerak di bidang permesinan dan bubut sejak tahun 2000. CV Jaya Teknik kota samarinda beralamat di Jl. KH Ahmad Dahlan Kota Samarinda. Sejak berdiri CV Jaya Teknik selalu meningkatkan kualitas dan melakukan pengembangan perusahaan yang sangat pesat hingga saat ini memiliki 110 Karyawan.

3.1.2 Visi, Misi Dan Tujuan.

1. Visi

Menjadi perusahaan swasta berskala nasional dan multi nasional untuk memenuhi kebutuhan sektor industri

2. Misi

Memberikan pelayanan yang terbaik pada kepuasan pelanggan dengan mengacu kepada kualitas serta melakukan kerjasama lintas sektor dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

3.2 Karakteristik Responden

3.2.1 Jenis Kelamin

Tabel di bawah ini menunjukkan responden menurut jenis kelamin di CV Jaya Teknik Kota Samarinda.

Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Jumlah %
Laki-Laki	102	92 %
Perempuan	8	8%
Total	110	100%

Sumber data : Data Primer yang di olah (2023)

Dalam tabel 4.1, sampel terdiri dari 110 responden, dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 102 orang (92% dari keseluruhan sampel), sedangkan responden perempuan sebanyak 8 orang (8 % dari total sampel).

3.2.4 Usia

Tabel di bawah ini menunjukkan responden menurut usia pada Karyawan CV Jaya Teknik Kota Samarinda.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Jumlah%
<20	7	6,36%
21-29	57	51,81%
30-39	17	15,45%
40-49	8	7,27 %
50-60	18	16,36%
60-65	3	2,72 %
Total	110	100%

Sumber data : Data primer yang di olah (2023)

Berdasarkan tabel 4.2, responden yang termasuk dalam rentang usia kurang dari 20 tahun 7 orang atau 6,36%, responden dengan rentang umur 21-29 tahun 57 orang atau 51,81%, responden dengan rentang umur 30-39 17 orang atau 15,45 %, responden dengan rentang umur 40-49 sebanyak 8 orang atau 16,36 % dan responden dengan rentang umur 60-65 tahun 3 atau 2,72%.

3.2.4 Tingkat Pendidikan Terakhir

Tabel di bawah ini karakteristik menurut pendidikan karyawan CV Jaya Tehnik Kota Samarinda :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan Terakhir	Jumlah	Jumlah%
SMP	14	13 %
SMA	90	82 %
SARJANA (S1)	6	5 %
Total	110	100%

Sumber data : Data primer yang diolah (2023)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden jenjang SMP sejumlah 14 orang atau 13 %, Tingkat pendidikan jenjang SMA sejumlah 90 orang atau 82 % dan Tingkat pendidikan jenjang strata S1 sejumlah 6 orang atau 5 %.

3.2.4 Data Penelitian

Pernyataan/pertanyaan di siapkan untuk masing-masing variabel sosial enterperensip (X1), kepemimpinan transformasional (X2), dan pembelajaran organisasi (Y1), kinerja karyawan (Y2) digunakan oleh penulis untuk menghasilkan data kuesioner, dalam penelitian ini 110 karyawan CV Jaya Tehnik Kota Samarinda menerima kuesioner.

Responden digunakan sebagai sampel penelitian dalam skala Likert. Kuesioner Motivasi kerja dan Upah dihasilkan dari jawaban terpilih 110 pegawai honorer responden terhadap total 16 jenis pernyataan untuk mengetahui pengaruh Sosial enterperensip dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

melalui organisasi pembelajaran. Untuk meningkatkan rata-rata dalam penelitian ini, rata-rata respon setiap responden dihitung.

Berikut hasil temuan variabel Sosial Enterperensip (X1), kepemimpinan transformasional (X2) Pembelajaran organisasi (Y1), kinerja karyawan (Y2) berdasarkan jawaban setiap pernyataan responden di CV Jaya Tekhnik Kota Samarinda.

1. Analisis Tanggapan Terhadap Setiap Pernyataan Sosial Enterperensip dari Responden

Tabel 4.4 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Perusahaan melakukan kerjasama dengan baik dengan organisasi sosial di masyarakat”

PKMK (X1)	Jumlah Tanggapan	Presentase %	Keterangan
SS	35	31,8 %	Perusahaan memiliki hubungan baik serta kerjasama yang baik dengan sosial masyarakat
S	72	65,5 %	
Ragu-ragu	2	1,8 %	
TS	0	0 %	
STS	1	0,9%	
Jumlah	110	100%	

Tabel 4.5 Tanggapan mengenai pertanyaan pada poin “Perusahaan selalu mengedepankan dan menjalankan kinerja sesuai dengan visi misi sosial perusahaan”

PKMK (X2)	Jumlah Tanggapan	Presentase %	Keterangan
SS	32	29,1 %	Perusahaan selalu mengedepankan kinerja sesuai dengan visi misi perusahaan
S	71	64,5%	
Ragu-ragu	4	3,6 %	
TS	2	1,8 %	
STS	1	0,9 %	
Jumlah	110	100%	

Tabel 4.6 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Perusahaan mampu berinovasi dan menjalankan peran sesuai dengan kebutuhan masyarakat maupun lingkungan sosial ”

PKMK (X1.3)	Jumlah Tanggapan	Presentase %	Keterangan
SS	33	30%	Perusahaan selalu berinovasi dan menjalankan peran sesuai dengan kebutuhans masyarakat
S	74	67,2 %	
Ragu-ragu	2	1,8 %	
TS	0	0	
STS	1	0,9 %	
Jumlah	110	100%	

Tabel 4.7 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Perusahaan memiliki kemampuan melakukan kerjasama dengan komunitas dan lingkungan dalam segala aspek operasional perusahaan ”

PKM K (X1.4)	Jumlah Tanggapan	Presentase %	Keterangan
SS	29	26,4%	Perusahaan memiliki kemampuan melakukan kerjasama dengan komunitas dan lingkungan dalam segala aspek
S	74	67,3%	
Ragu-ragu	5	4,5%	
TS	0	0%	
STS	2	1,8%	
Jumlah	110	100%	

2. Analisis Tanggapan Terhadap Setiap Pernyataan variabel Kepemimpinan Transformatif

Tabel 4.7 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pemimpin mampu melakukan pendekatan dengan baik kepada karyawan untuk menciptakan kualitas kinerja yang baik”

PKMK (X2.1)	Jumlah Tanggapan	Presentase %	Keterangan
SS	28	25,5%	Pemimpin selalu melakukan pendekatan dengan baik kepada karyawan
S	75	68,2%	
Ragu-ragu	6	5,5%	
TS	0	0%	
STS	1	0,9%	
Jumlah	110	100%	

Tabel 4.8 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pemimpin mampu memberikan motivasi dan dukungan kepada karyawan untuk melakukan kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan”

PKMK (X2.2)	Jumlah Tanggapan	Presentase %	Keterangan
SS	31	28,2%	Pemimpin mampu memberikan motivasi dan dukungan kepada karyawan untuk melakukan kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan
S	74	67,3%	
Ragu-ragu	4	3,6%	
TS	0	0%	
STS	1	0,9%	
Jumlah	110	100%	

Tabel 4.9 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pemimpin mampu membina kerjasama dengan baik kepada seluruh karyawan dalam menjalankan hubungan kerja ”

PKMK (X2.3)	Jumlah Tanggapan	Presentase %	Keterangan
SS	28	25,5%	Responden mampu membina kerjasama dengan pimpinan dalam menjalankan hubungan kerja
S	73	66,4%	
Ragu-ragu	7	6,4%	
TS	1	0,9%	
STS	1	0,9%	
Jumlah	110	100%	

Tabel 4.10 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pemimpin melibatkan seluruh karyawan untuk aktif dalam proses pemberian ide-ide maupun masukan dalam proses pengambilan keputusan ”

PKMK (X2.4)	Jumlah Tanggapan	Presentase %	Keterangan
SS	31	28,2%	Responden di libatkan dalam proses pemberian ide-ide maupun masukan dalam pengambilan keputusan
S	73	64,4%	
Ragu-ragu	4	3,6%	
TS	1	0,9%	
STS	1	0,9%	
Jumlah	110	100%	

3. Analisis Tanggapan Terhadap Setiap Pernyataan variabel Organisasi Pembelajaran

Tabel 4.12 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Seluruh karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang yang dilakukan ”

PKMK (Y.1)	Jumlah Tanggapan	Presentase %	Keterangan
SS	27	24,5%	Responden memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang yang dilakukan
S	76	69,2%	
Ragu-ragu	5	4,5%	
TS	1	0,9%	
STS	1	0,9%	
Jumlah	110	100%	

Tabel 4.13 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Seluruh karyawan secara aktif diberikan pelatihan untuk mendapatkan skill pengetahuan untuk mendapatkan kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan”

PKMK (Y.2)	Jumlah Tanggapan	Presentase %	Keterangan
SS	27	24,5%	Responden secara aktif di berikan pelatihan untuk mendapatkan skill pengetahuan
S	76	69,1%	
Ragu-ragu	5	34,5%	
TS	1	0,9%	
STS	1	0,9%	
Jumlah	110	100%	

Tabel 4.14 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Seluruh karyawan secara aktif berbagi pengetahuan dan pengalaman meningkatkan Kinerja”

PKMK (Y.3)	Jumlah Tanggapan	Presentase %	Keterangan
SS	27	24,5%	Responden secara aktif berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam meningkatkan kinerja
S	76	69,1%	
Ragu-ragu	5	4,5%	
TS	1	0,9%	
STS	1	0,9%	
Jumlah	110	100%	

Tabel 4.15 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Seluruh karyawan secara aktif menerima masukan dan mampu menerima pembelajaran baru untuk meningkatkan kinerja”

PKMK (Y.4)	Jumlah Tanggapan	Presentase %	Keterangan
SS	27	24,5%	Responden secara aktif menerima masukan dan mampu memberikan pembelajaran baru untuk meningkatkan kinerja
S	76	69,1%	
Ragu-ragu	5	4,5%	
TS	1	0,9%	
STS	1	0,9%	
Jumlah	110	100%	

4. Analisis Tanggapan Terhadap Setiap Pernyataan variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.17 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Seluruh karyawan memiliki keunggulan dalam melakukan kinerja sesuai dengan posisi yang dimiliki setiap karyawan ”

PKMK (Y.1)	Jumlah Tanggapan	Presentase %	Keterangan
SS	27	24,5%	Responden memiliki keunggulan dalam melakukan kinerja sesuai dengan posisi responden
S	78	70,9%	
Ragu-ragu	2	1,8%	
TS	1	0,9%	
STS	2	1,8%	
Jumlah	110	100%	

Tabel 4.18 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Seluruh karyawan mampu berinovasi dan mampu memberikan ide-ide kreatif untuk mencapai kinerja yang baik ”

PKMK (Y.2)	Jumlah Tanggapan	Presentase %	Keterangan
SS	28	25,5%	Responden mampu berinovasi dan mampu memberikan ide-ide kreatif untuk mencapai kinerja yang baik
S	75	68,2%	
Ragu-ragu	5	4,5%	
TS	0	0%	
STS	28	25,5%	
Jumlah	110	100%	

Tabel 4.19 Tanggapan mengenai pernyataan “Seluruh karyawan mampu memberikan kinerja sesuai dengan misi yang telah di tetapkan perusahaan”

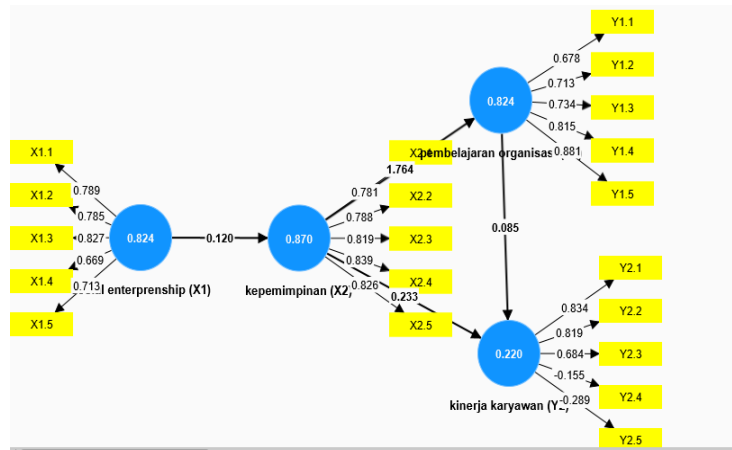
PKMK (Y.3)	Jumlah Tanggapan	Presentase %	Keterangan
SS	27	24,5%	Responden mampu memberikan kinerja sesuai dengan misi perusahaan
S	76	69,1%	
Ragu-ragu	5	4,5%	
TS	1	0,9%	
STS	1	0,9%	
Jumlah	110	100%	

Tabel 4.20 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Seluruh karyawan secara aktif melakukan kerjasama tim dengan baik dalam melakukan kinerja sesuai dengan ketetapan perusahaan dan target kebutuhan pelanggan untuk mencapai tujuan perusahaan”

PKMK (Y.4)	Jumlah Tanggapan	Presentase %	Keterangan
SS	27	24,5%	Responden memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang yang di berikan
S	76	69,1%	
Ragu-ragu	5	4,5%	
TS	1	0,9%	
STS	1	0,9%	
Jumlah	110	100%	

3.3 Uji Pengukuran /Outer model

3.3.1 Convergent validity



Gambar 3.1 Outer Loading

Bedasarkan gambar 3.1 dapat dilihat outer loading hampir semua indikator variabel X, Y, ialah lebih besar dari 0,6 sehingga dikatakan valid, untuk melihat nilai loading faktor, composite reability, dapat dilihat tabel 3.7

Tabel 3.7 Hasil nilai outer loading, composite reability, AVE

	indikator	item Pengukuran	Outher loading	Crombach alpha
	X1.1	0,789		
	X1.2	0,785		
Sosial Enterperensip (X1)	X1.3	0,827	0.824	0,824
	X1.4	0,669		
	X1.5	0,713		
Kepemimpinan transformasional(X2)	X2.1	0,781	0.870	0,906
	X2.2	0,788		
	X2.3	0,819		
	X2.4	0,839		
	X2.5	0,826		
Pembelajaran organisasi (Y1)	Y1.1	0,678	0,824	0,843
	Y1.2	0,7.13		
	Y1.3	0,734		
	Y1.4	0,815		
	Y1.5	0,881		
Kinerja Karyawan (Y2)	Y2.1	0,815	0,220	0,519
	Y2.2	0,819		
	Y2.3	0,684		
	Y2.4	0,155		
	Y2.5	0,405		

Data yang terdapat dalam tabel 3.7 menunjukkan bahwa seluruh nilai outer loading >0,60 menunjukkan bahwa hampir semua variabel telah memenuhi persyaratan pengukuran outer loading seperti ungkapan (Ghozali & Imam, 2015), dan adanya indikator tidak memenuhi syarat > 0,60 tidak valid. Yang berarti bahwa masing- masing indikator tersebut hampir semua valid atau mewakilkan pengukuran variabel, dengan tingkat realibilitas yang ditunjukkan oleh Cronbach's alpha dan composite reliability

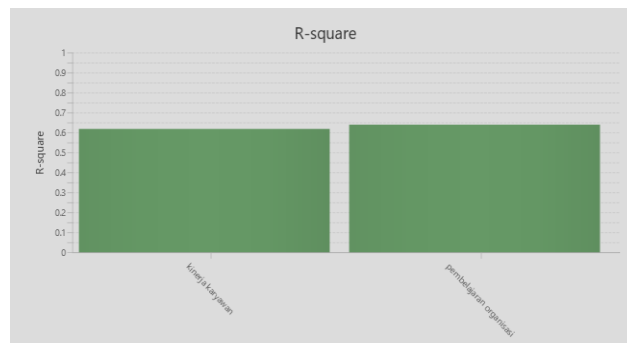
diatas 0,70 (reliabel) dan tingkat validitas konvergen hampir semua ditunjukkan nilai >0,50 yang berarti telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik.

3.4. Uji Struktural /Inner model

3.5.1 Coefficient of Determination (R- square)

R-Square dipergunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model struktural, *R- Square* menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantive.

Gambar 3.2 Diagram *R- Square*



Sumber : Data Primer diolah menggunakan SmartPLS 4, tahun 2024

Dapat dilihat pada gambar 3.2 memberikan indikator berwarna hijau yang menandakan indikasi efek baik.

Tabel 3.10 Hasil R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y2)	0.618	0.606
Organisasi Pembelajaran (Y1)	0.639	0.632

Sumber : data primer diolah menggunakan Smart Pls 4 tahun 2024

Dari hasil R-Square pada tabel 3.10 bahwa nilai R-Square kinerja karyawan adalah 0.618 artinya kemampuan variabel kepemimpinan dalam menjelaskan pengaruh terhadap pembelajaran organisasi 61,8% (Sedang) dan nilai R- Square organisasi pembelajaran sebesar 0.639 artinya kemampuan variabel kepemimpinan dalam menjelaskan pengaruh terhadap produk inovasi 63,9% (tinggi) .

1. Effect Size (F- Square)

	Kepemimpinan transformasional	Kinerja karyawan	Pembelajaran Organisasi	Sosial enterprensh ip
Kepemimpinan Transformasional		0,216	1,572	
Kinerja karyawan				
Pembelajaran Organisasi		0,067		
Sosial enterprenship		0,070	0,001	

Sumber : data primer diolah menggunakan Smart Pls 4 tahun 2024

Berdasarkan tabel 3.11 diatas, maka dari hasil *F-Square* menunjukkan bahwa nilai F-Sqaure untuk kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,216 atau 21,6% tergolong medium dan pembelajaran organisasi sebesar 1,572 atau 20.3%, Sedangkan sosial enterprenship sebesar 0,070.

2. Predictive Relevance (Q-Square)

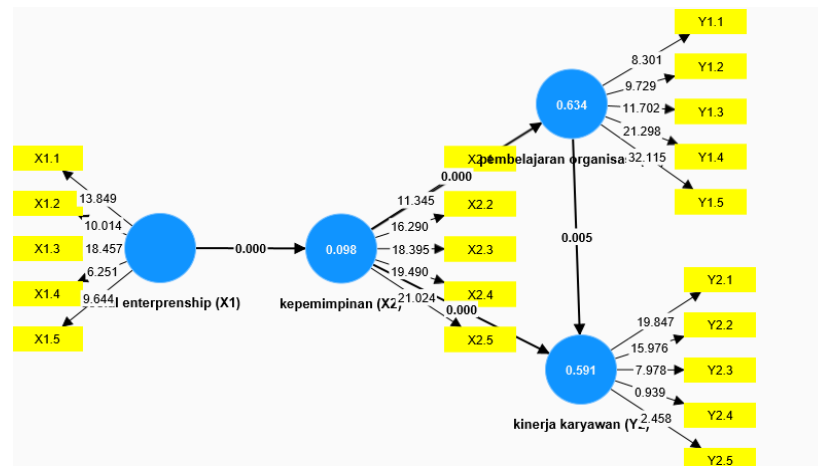
Tabel 3.12 Hasil Q-Square

	Q ² perdict
Kinerja karyawan	0,618
Pembelajaran organisasi	0,639

Bedasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat tabel 3.12 didapatkan nilai Qsquare variabel kinerja karyawan 0,618 artinya kemampuan variabel kinerja karyawan dalam memprediksi pengaruh terhadap pembelajaran organisasi sebesar 61,8% tergolong besar dan nilai Q square pembelajaran organisasi 0,639 artinya kemampuan variabel pembelajaran organisasi dalam memprediksi pengaruh terhadap produk inovasi sebesar 63,9% tergolong besar dikarenakan model >0 maka dapat diartikan bahwa model mempunyai *predictive relevance*.

3.6 Uji Hipotesis

Dalam metode bootstrapping pada penelitian ini untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikan antar konstruk, t-statistik dan p-values.



Gambar 3.3 Hasil Uji Bootstrapping

Sumber ; Data Primer diolah menggunakan SmartPLS 4, tahun 2024

Dalam metode resampling bootstrapping pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi t-values lebih besar dari ttabel 1,656 dan atau nilai p-values kurang dari 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak begitu pula sebaliknya. Kemudian dicari pada distribusi nilai ttabel, maka diperoleh ttabel = 1,656 (lihat lampiran tabel)

**Tabel 3.13 Hasil Path
Coefficients**

	Original sampel	Sampel	Deviation	Standar statistic	P Values
Kepemimpinan (X2)-Kinerja (Y2)	0.485	0.442	0,140	3.462	0,001
Kepemimpinan(X2)->pembelajaran organisasi (Y1)	0,793	0.792	0.054	14.767	0.000
Pembelajaran organisasi ->kinerja karyawan (Y2)	0.266	0.254	0.132	2.020	0.043
Sosial enterprenship> kinerja karyawan(Y2)	0.172	0.140	0.334	0.514	0.607
Sosial enterprenship-> Pembelajaran organisasi(Y1)	0.022	0.030	0.056	0.382	0.703

1. Pengujian variabel eksogen terhadap variabel intervening.

Dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik 3.462 lebih

	Original	Sampel	T statistic	P Values
--	----------	--------	-------------	----------

be
sa
r
tt
abel 1,656 dan P-values sebesar 0.001 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan nilai original sample 0.485 hal tersebut bermakna bahwa kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada cv.jaya tehnik kota samarinda.

2. Pengujian Variabel eksogan terhadap variabel endogen

Dapat dilihat bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap pembelajaran organisasi melalui pembelajaran organisasi dengan nilai t-statistik 14,767 lebih besar dari ttabel 1,656. P values sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_2 diterima Dengan nilai original sample 0.793 hal tersebut bermakna bahwa kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Pembelajaran organisasi pada cv.jaya tehnik kota samarinda.

3. Pengujian Variabel eksogan terhadap variabel endogen

Dapat dilihat bahwa pembelajaran organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik 2,020 lebih besar dari ttabel 1,656. P values sebesar 0.043 lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_2 diterima Dengan nilai original sample 0.266 hal tersebut bermakna pembelajaran organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di cv.jaya tehnik

4. Pengujian Variabel Intervening terhadap variabel endogen

Dapat dilihat sosial interperenship bahwa memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik 0,514 lebih besar dari ttabel 1,656. P values sebesar 0.607 lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan H_0 diterima dan H_2 diterima Dengan nilai original sample 0.172 hal tersebut bermakna sosial interperenship berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Tehnik.

3.6.1 Pengujian Efek Mediasi (*Indirect Effect*)

Pada tahap ini akan dibahas analisis PLS-SEM dengan efek mediasi dari hasil analisis datadiperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.14

	sampel	mean		
Sosial enterperensip(X1) - >Pembelajaran organisasi Sosial enterperensip (X1) -> Kinerja karyawan(Y2)	-0,262	0.065	3,862	0.000
	-0,219	0,074	3,082	0,002
Kepemimpinan(X2)-kinerja karyawan (Y2)	0.206	0.108	1.991	0.047

Sumber : data primer diolah menggunakan Smart Pls 4 tahun 2024

1. Pengujian variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening.

Dari Tabel 3.14 dapat dilihat bahwa sosial enterprenship terhadap produk pembelajaran dimediasi oleh pembelajaran organisasi dengan nilai t-stastistik 3,862 lebih besar ttabel 1.656 dan p values 0.000 lebih kecil 0.05 maka dikatakan Ho diterima dan H1 diterima dengan nilai *original sample* -0.253 hal tersebut bermakna bahwa sosial enterprenship pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui pembelajaran organisasi sebagai variabel intervening.

2. Pengujian variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening.

Dari Tabel 3.14 dapat dilihat bahwa kepemimpinan terhadap proses kinerja karyawan dengan nilai t-stastistik 1.991 lebih besar ttabel 1.656 dan p values 0.047 lebih besar 0.05 maka dikatakan Ho diterima dan H1 diterima dengan nilai *original sample* 0.216 hal tersebut bermakna bahwa kepemimpinan pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui pembelajaran organisasi sebagai variabel intervening.

3.7 Pembahasan Hasil Penelitian

3.7.1 Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian melalui program aplikasi Smart PLS 4 (Smart Partial Least Square), bisa disimpulkan jika kepemimpinan berpengaruh positif Hal ini

berarti jika makin baik kepemimpinan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin optimal secara signifikan. Dengan nilai sebesar 59% ini menandakan berjalan dengan baik pada cv jaya tehnik dengan adanya kepemimpinan yang sudah menerapkan gaya kepemimpinan dengan meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3.7.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Pembelajaran organisasi

Dari hasil pengujian melalui program aplikasi Smart PLS 4 (Smart Partial Least Square), bisa disimpulkan jika kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembelajaran organisasi. Hal ini berarti jika makin baik kepemimpinan, maka akan membuat pembelajaran organisasi semakin optimal secara signifikan ini menandakan berjalan dengan baik pada cv jaya tehnik dengan adanya kepemimpinan yang sudah menerapkan pembelajaran organisasi untuk meningkatkan kinerja.

3.7.3 Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian melalui program aplikasi Smart PLS 4 (Smart Partial Least Square), bisa disimpulkan jika pembelajaran organisasi berpengaruh positif . Hal ini berarti jika makin baik pembelajaran organisasi, maka akan membuat kinerja karyawan semakin optimal secara signifikan. ini menandakan berjalan dengan baik pada cv jaya tehnik dengan adanya pembelajaran organisasi yang sudah menerapkan peningkatan skill pengetahuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3.7.4 Pengaruh Sosial enterperensip Terhadap kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian melalui program aplikasi Smart PLS 4 (Smart Partial Least Square), bisa disimpulkan jika Sosial enterperensip berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Hal ini berarti jika makin baik sosial enterperensip sebuah perusahaan , maka akan membuat kinerja dan pencapaian perusahaan semakin optimal secara signifikan ini menandakan berjalan dengan baik pada cv jaya tehnik dengan adanya kepedulian terhadap lingkungan sosial perusahaan yang sudah menerapkan Kesuaian untuk melakukan kerjasama dalam bidang sosial terhadap kemajuan perusahaan.

3.7.5 Pengaruh Sosial Enterperensip Terhadap Pembelajaran Organisasi

Dari hasil pengujian melalui program aplikasi Smart PLS 4 (Smart Partial Least Square), bisa disimpulkan jika Sosial enterprenship berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pembelajaran organisasi. Hal ini berarti jika makin baik sosial enterprenshipi, maka akan membuat prosesn pembelajaran organisasi semakin optimal secara signifikan. “kerjasama yang dilakukan perusahaan dalam lingkup sosial untuk menunjang kepercayaan dan daya tarik masyarakat dengan produk perusahaan ”. Dengan nilai sebesar ini menandakan berjalan dengan baik pada cv jaya tehnik kota samarinda.

3.7.6 Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Pembelajaran Organisasi

Dari hasil pengujian melalui program aplikasi Smart PLS 4 (Smart Partial Least Square), bisa disimpulkan jika kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produk inovasi melalui pembelajaran organisasi. ini menandakan berjalan dengan baik pada cv jaya tehnik dengan adanya kepemimpinan

yang secara aktif dapat meningkatkan mendelegasikan tugas atau wewenang dengan keunggulan relative melalui keahlian pribadi yang sudah menerapkan pembelajaran organisasi pada cv jaya tehnik kota samarinda.