

**SOSIAL ENTERPERENSIP DAN KEPEMIMPINAN
TRANSPORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI ORGANISASI PEMBELAJARAN**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

Agus Setiawan

1811102431014



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

JULI 2024

**SOSIAL ENTERPERENSIP DAN KEPEMIMPINAN
TRANSPORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI ORGANISASI PEMBELAJARAN
SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah
Kalimantan Timur

Diajukan oleh:

Agus Setiawan

1811102431014



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JULI 2024**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agus Setiawan

NIM : 1811102431014

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : Sosial Enterprensip dan Kepemimpinan Transpormasional
Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organisasi Pembelajaran

Menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis ini benar- benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik sebagian atau seluruhnya.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi saya ini, atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini

Samarinda, 17 November 2023

Yang membuat pernyataan



Agus Setiawan

NIM. 1811102431014

* coret yang tidak perlu

LEMBAR PERSETUJUAN
SOSIAL ENTERPERENSIP DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI ORGANISASI PEMBELAJARAN

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Agus Setiawan

1811102431014

Disetujui untuk diujikan

Pada tanggal 09 Juli 2024

Telah disetujui oleh:

Pembimbing



Dr. M. Risal, S.E., M.Si
NIDN 0901027401

Mengetahui kordinator tugas akhir skripsi



Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., M.B.A
NIDN : 1115039601

LEMBAR PENGESAHAN
SOSIAL ENTERPERENSIP DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI ORGANISASI PEMBELAJARAN

SKRIPSI

Diajukan

Oleh:

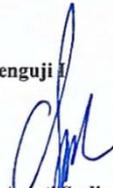
Agus Setiawan

1811102431014

Diseminarkan dan Diujikan

Pada tanggal 09 Juli 2024

Penguji I



Hudvah Astuti Sudirman, S.ST., M.M
NIDN : 1125109301

Penguji II



DR. M. Risal, S.E., M.Si
NIDN : 0901027401

Mengetahui ketua
Program Studi Manajemen




Prof. Ikhwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D
NIDN. 0620107201

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sosial enterperensip dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui organisasi pembelajaran. Penelitian dilakukan pada karyawan CV Jaya tehnik kota samarinda dengan melibatkan 110 responden dengan metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada responden pegawai dengan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu model struktural menggunakan alat Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertama, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, sosial enterperensip berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pembelajaran Organisasi di cv jaya tehnik. Keempat, pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di cv jaya tehnik kota Samarinda.

Kata Kunci : Sosial enterperensip, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Pembelajaran Organisasi

ABSTRAC

This research aims to examine the influence of social entrepreneurship and transformational leadership on employee performance through a learning organization. The research was conducted on employees of CV Jaya Teknik Kota Samarinda involving 110 respondents with data collection methods carried out using questionnaires distributed to employee respondents with the data analysis technique used in this research, namely a structural model using the Smart PLS tool. The results of this research show that first, leadership has a positive and significant effect on employee performance. Second, social entrepreneurship has a positive and significant effect on employee performance. Third, leadership has a positive and significant effect on Organizational Learning at CV Jaya Teknik. Fourth, organizational learning has a positive and significant effect on employee performance at CV Jaya Teknik Samarinda City.

Keywords: Social entrepreneurship, Leadership, Employee Performance, Organizational Learning

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobillamin, segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Sosial Enterperensip, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organisasi Pembelajaran”. Dalam penyusunan penelitian ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak agar dapat menyelesaikan penelitian ini dengan harapan akan menambah pengetahuan serta ilmu bagi pembaca. Penulis ini ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kedua Orang tua tercinta ibu dan bapak saya yang telah memberikan doa dan dukungan yang tiada hentinya.
2. Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Bapak Prof. Dr. H. Bambang Setiaji.
3. Dekan Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Bapak Drs. M Farid Wajdi, M.M., Ph. D.
4. Ketua Program Studi Manajemen Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D
5. Dosen Pembimbingan Bapak Dr. M. Risal, S.E., M. Si. Yang telah sabar mengarahkan, membimbing dan memberikan masukan-masukan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Ibu Hudyah Astuti Sudirman, S.ST., M.M Selaku Penguji.
7. Seluruh Dosen pengajar prodi manajemen dan pegawai beserta staf TU.
8. Kepada teman-teman seperjuangan yang banyak membantu, Memberikan semangat dan dukungan serta tetap solid selama penulis mengerjakan skripsi.
9. Dan juga kepada semua individu lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu, namun sudah memberikan kontribusi dalam menyusun skripsi ini.

Peneliti mengakui bahwa riset ini memiliki sejumlah kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharap masukan dan kritik yang konstruktif guna memperbaiki dan menyempurnakan penelitian ini. Peneliti juga meminta maaf jika dalam menyusun riset ini masih ada kesalahan.

Terakhir, penelitian berharap agar riset ini bisa memberikan manfaat bagi mereka yang meperlukannya.

Wassalamu'alaikum wr wb.

Samarinda, 09 Juli 2024

Agus Setiawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iv
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	2
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
BAB II METODE PENELITIAN	4
2.1 Obyek Penelitian.....	4
2.2 Alat dan Bahan Penelitian	4
2.3 Prosedur Penelitian.....	4
BAB III ANALISI DAN PEMBAHASAN	11
3.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	11
3.2 Deskriptif Data Responden	11
3.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	11
3.4 Uji Pengukuran /Outer Model.....	20
3.5 Uji Struktural /Inner Model	23
3.6 Uji Hipotesis	28
3.7 Pembahasan Hasil Penelitian	29
BAB IV SIMPULAN DAN SARAN.....	32

4.1	Simpulan.....	32
4.2	Saran.....	33
	DAFTAR PUSTAKA.....	34
	LAMPIRAN.....	36

DAFTAR TABEL

2.1	Status Pegawai.....	7
2.2	Skala Likert.....	8
3.1	Karakteristik Responden Jenis Kelamin	11
3.2	Karakteristik Responden Usia	11
3.3	Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan.....	13
3.4	Analisis Deskriptif Sosial Enterprenship.....	14
3.5	Analisis Deskriptif Kepemimpinan Transformasional	15
3.6	Analisis Deskriptif Organisasi Pembelajaran	17
3.7	Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan	19
3.8	Hasil Nilai Outer Loading.....	21
3.9	Hasil HTMT	21
3.10	Hasil Fornell Lacker	22
3.11	Hasil R-Square	24
3.12	Hasil F-Square	24
3.13	Hasil Q-Square	25
3.14	Hasil Path Coefficients.....	26
3.15	Hasil Indirect Efect.....	28

DAFTAR GAMBAR

3.1	Gambar Hasil Outer Loading.....	21
3.2	Gambar Diagram R-Square.....	24
3.3	Gambar Hasil Uji Bootsraping.....	25

DAFTAR LAMPIRAN

1.1 Kuesioner.....	36
--------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan ialah ilmu yang bersifat komprehensif yang mampu mempelajari, mengawasi serta mengarahkan orang lain untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan perintah dan tujuan suatu perusahaan. Kepemimpinan transformasional adalah gaya manajerial yang berupaya mencapai tujuan untuk menginspirasi karyawan dengan pidato karismatik, motivasi, dan stimulasi intelektual. Untuk mewujudkan kinerja yang di harapkan setiap perusahaan menerapkan sistem kepemimpinan maupun metode yang berbeda-beda untuk memberikan motivasi maupun stimulasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Kepemimpinan sangat berpengaruh pada motivasi karyawan. Xiaomeng dan Kathryn (2010) menyatakan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan dengan pemberian motivasi kerja yang dijadikan sebagai variabel mediasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan sangat di butuhkan karakteristik kepemimpinan yang efektif, Kepemimpinan yang baik dan efektif menjadi pedoman dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional adalah bentuk kepemimpinan yang mampu mendorong para pengikutnya ke tingkat kinerja yang lebih tinggi (Herminingsih, 2020). Kepemimpinan transformasional mengidentifikasi motivasi, kebutuhan dan nilai atasan dan bawahan dengan harapan memberi kenyamanan kepada seluruh anggota kelompok (Wardani, N. K., & Eliyana, 2020).

Sosial Enterperensip adalah seseorang yang mampu berinovasi dan memberikan solusi terhadap masyarakat terutama dalam masalah sosial dengan mampu memberikan inovasi maupun perubahan dengan berbagai pendekatan maupun peningkatan sistem perusahaan yang mampu memberikan solusi terhadap sosial masyarakat (Rabbani Dkk, 2014: 8)

Pembelajaran organisasi sebagai serangkaian tindakan (perolehan pengetahuan, distribusi informasi, interpretasi informasi, dan organisasi memori) dalam organisasi yang secara sengaja dan tidak sengaja mempengaruhi perubahan organisasi yang positif. Di dalam Selain itu, Zollo dan Winter mendefinisikan organisasi belajar sebagai kemampuan kolektif berdasarkan pengalaman dan proses kognitif dan melibatkan perolehan pengetahuan, berbagi pengetahuan, dan pemanfaatan pengetahuan. Saat ini, pembelajaran organisasi dijelaskan dalam konteks manajemen strategis, dan dianggap sebagai sumber keunggulan kompetitif.

Dalam penelitian Ali Nourozy (2012), Menunjukkan gaya kepemimpinan dan pembelajaran organisasi keduanya memiliki pengaruh positif pada inovasi perusahaan untuk meningkatkan capaian sesuai dengan yang di harapkan. Liao (2017) juga menemukan pembelajaran organisasi mempengaruhi inovasi secara langsung, kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh langsung dan positif terhadap pembelajaran organisasi dan pengaruh tidak langsung terhadap inovasi organisasi melalui pembelajaran organisasi di perusahaan.

Organisasi pembelajaran adalah organisasi yang mampu memberikan kesempatan kepada seluruh anggotanya untuk meningkatkan diri untuk mencapai keberhasilan individu yang mampu membawa keberhasilan organisasi (Yuesti, A & Sumatra, 2017).

CV Jaya Teknik merupakan perusahaan yang bergerak di bidang permesinan dan bubut berdiri sejak tahun 2000. CV Jaya Teknik selalu berupaya untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal melalui berbagai cara seperti penerapan peraturan perusahaan. Pegawai di lingkungan CV Jaya Teknik selalu di tuntut untuk mampu melakukan kinerja secara optimal, namun masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti dilapangan, mendapatkan bahwa capaian perusahaan belum optimal dimana masih terdapat kendala perusahaan yang belum mampu menjalankan tujuan sosial dimasyarakat, peningkatan beban kerja yang diikuti kurangnya pemberian dukungan motivasi pimpinan perusahaan serta kurangnya pemberian fasilitas peningkatan keterampilan karyawan yang belum optimal sehingga perusahaan tidak mampu mencapai target yang diharapkan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara sosial enterprenship, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui organisasi pembelajaran agar lebih meningkatkan hubungan sosial enterprenship, perubahan gaya kepemimpinan serta penerapan organisasi pembelajaran yang baik dan efektif sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka berbagai penelitian telah dilakukan diantaranya (Akhtar, 2011) dalam penelitiannya telah membuktikan bahwa kewirausahaan sosial berdampak pada perkembangan perusahaan. (Noruzi A et, al 2013) melakukan studi terkait hubungan antara kepemimpinan transformasional, pembelajaran organisasi, manajemen pengetahuan dan kinerja organisasi penyelidikan empiris perusahaan manufaktur, Dalam penelitian lain mengenai topik tersebut yang dilakukan oleh Tareq Ghaleb pada tahun 2016 juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan (Anggreany Hustia, 2020) mengenai disiplin kerja dalam kaitannya terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa terdapat kaitan antara kinerja karyawan terhadap pencapaian perusahaan, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan Asri Wamanti dan Firstly Dito Pranata (2014) yang menyatakan bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan faktor-faktor tersebut perlu dikendalikan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Obeso, M. et al (2020) dalam penelitiannya telah

membuktikan pengaruh organisasi pembelajaran terhadap kinerja karyawan serta Aragon-Correa dalam penelitiannya menunjukkan pembelajaran organisasi memiliki dampak yang kuat pada kinerja. Dalam penelitian lain.

Berdasarkan adanya permasalahan dan kesamaan penelitian yang di uraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Sosial Enterperensip dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organisasi Pembelajaran”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1.2.1 Apakah pengaruh sosial enterperensip terhadap kinerja karyawan di CV Jaya Tehnik samarinda ?
- 1.2.2 Apakah pengaruh Kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja karyawan di CV Jaya Tehnik samarinda ?
- 1.2.3 Apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan di CV Jaya Tehnik samarinda ?
- 1.2.4 Apakah pengaruh organisasi pembelajaran terhadap kinerja perusahaan di CV Jaya Tehnik samarinda ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan untuk :

- 1.3.1 Untuk menganalisis apakah sosial enterperensip berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Jaya Tehnik Samarinda.
- 1.3.2 Untuk menganalisis apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Jaya Tehnik Samarinda.
- 1.3.3 Untuk menganalisis apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap perusahaan CV Jaya Tehnik Samarinda.
- 1.3.4 Untuk menganalisis apakah organisasi pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Jaya Tehnik.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Bagi CV Jaya Tehnik Samarinda

Sebagai bahan pertimbangan semoga dengan adanya penelitian ini, dari pihak perusahaan bisa lebih baik lagi untuk mempertimbangkan penerapan kepemimpinan tranformasional, sosial enterperensip, terhadap kinerja karyawan yang lebih baik lagi melalui organisasi pembelajaran.

1.4.2 Bagi Karyawan CV Jaya Teknik Samarinda

Sebagai bahan masukan bagi karyawan agar dapat lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

1.4.3 Bagi Peneliti

Sebagai bahan untuk ilmu pembelajaran di bangku perkuliahan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan serta kemampuan penelitian.

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Objek Penelitian

2.1.1 Tempat Penelitian

Lokasi dilakukan penelitian di CV Jaya Tehnik Kota Samarinda yang beralamat di Jl. Ahmad Dahlan Kota Samarinda.

2.1.2 Jenis Penelitian

Ditinjau dari permasalahan yang ada, jenis penelitian yang di lakukan adalah kuantitatif, dengan data harus dikumpulkan dalam format digital. Penelitian kuantitatif adalah salah satu jenis kegiatan penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana, dan terstruktur sejak awal mulai dari pembuatan desain penelitian, baik tentang tujuan, subjek, objek , sample data, sumber data ataupun metodologinya dengan berbagai bentuk variabel skala pengukuran skala nominal, ordinal, interval, maupun rasio (Suharso, 2009).

Dalam pengujian ini, informasi kuantitatif diperoleh dari jawaban survei responden pada CV Jaya Tehnik Samarinda.

2.2 Alat dan Bahan

Adapun peralatan dan bahan yang penulis gunakan untuk melakukan penelitian sebagai berikut :

- 2.2.1 Data Kuesioner atau angket
- 2.2.2 Kakulator sebagai alat bantu hitung yang cepat dan praktis dalam menghitung hasil dari penelitian.
- 2.2.3 Seprangkat Komputer printer dan selengkapnya untuk menyimpan data yang di perlukan serta mencari informasi yang di gunakan
- 2.2.4 Alat tulis

2.3 Prosedur Penelitian

2.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu sesuai yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan CV Jaya Tehnik kota samarinda dengan jumlah 110 karyawan.

Tabel 2.1 Karyawan CV Jaya Tehnik

NO	Status Pegawai	Jumlah	Persentase%
1.	MESIN	60	60%
2.	LAS	50	40%
	Total	110	100%

Sumber : Management CV Jaya Tehnik Samarinda 2023

Dari Tabel 2.1 jumlah Karyawan CV Jaya Tehnik Kota Samarinda berjumlah 110 pegawai.

2.3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional Indikator Pengukuran

Definisi operasional merupakan suatu suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Variabel terdiri dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Pada penelitian ini terdapat empat jenis variabel independen dan variabel dependen, variabel intervening. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau memberikan pengaruh kepada variabel dependen sedangkan variabel intervening memiliki hubungan diantara variabel independen dan variabel dependen. Sosial enterprenship dan Kepemimpinan transformational sebagai variabel independen (variabel bebas), dan pembelajaran organisasi dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (variabel terikat). Indikator penelitian dari setiap variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2.2 Definisi Variabel Operasional dan Indikator Pengukuran

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
1.	Sosial Enterperensip (X1)	Sosial enterprenship adalah seseorang yang mempunyai sebuah solusi inovasi untuk masyarakat dalam menghadapi permasalahan sosial (robbani, et all, 2014).	1. Perusahaan melakukan kerjasama dengan baik dengan organisasi social masyarakat 2. Kemampuan untuk menjalankan visi misi sosial perusahaan 3. Kemampuan	Skala Likert

			<p>menjalankan peran dan inovasi dengan lingkungan sosial</p> <p>4. Kemampuan dalam mendelegasikan kerjasama dengan sosial</p>	
2.	Kepemimpinan Transformasional (X2)	<p>Kepemimpin tranformasional adalah bentuk kepemimpinan yang mampu mendorong anggota kelompok untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan melalui motivasi dan dukungan kerja (Herminingsih, 2020)</p>	<p>1. Kemampuan pendekatan dengan karyawan</p> <p>2. Kemampuan pemberian motivasi dan dukungan kerja</p> <p>3. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan kerja</p> <p>4. Kepemimpinan yang partisipasif</p>	Skala Likert
3.	Organisasi Pembelajaran (Y1)	<p>Organisasi pembelajarn adalah suatu organisasi yang memberikan kesempatan untuk anggota untuk mengembangkan meningkatkan pengetahuan dan potensi diri (Yuesti, A., & Sumantra, 2017).</p>	<p>1. Kemampuan dan keterampilan dalam bekerja</p> <p>2. Kemampuan meningkatkan skill pelatihan</p> <p>3. Kemampuan dalam penambahan ilmu dan pengalaman kerja</p> <p>4. Kemampuan dalam menerima</p>	Skala Likert

			masukan dan pembelajaran	
4	Kinerja Karyawan (Y2)	Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan menurut kriteria tertentu sesuai dengan tujuan perusahaan (Herminingsih, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seluruh karyawan memiliki keunggulan dalam melakukan kinerja 2. Seluruh karyawan mampu berinovasi dan memberikan ide-ide kreatif untuk mencapai kinerja 3. Seluruh karyawan memiliki kemampuan membangun misi perusahaan 4. Seluruh karyawan memiliki kemampuan mencapai tujuan perusahaan dengan melakukan Kerjasama tim dengan baik. 	Skala Likert

2. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah skala sebagai acuan dalam mendapatkan nilai interval dalam pengukuran sehingga mampu menghasilkan data kuantitatif. Skala likert adalah skala yang digunakan dalam penelitian ini yang

memiliki kemampuan dalam mengukur sikap, persepsi maupun pendapat terhadap sesuatu yang sedang di teliti. Skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang terhadap fenomena sosial (Prof. Dr. Sugiyono, n.d.) Pengukuran dengan menggunakan skala likert dapat memberikan penilaian dan menyatakan setuju dan ketidaksetujuan. Dalam pengukuran dengan skala likert menggunakan nominal penilaian 1-5 dan dibuat dalam bentuk ceklist (√) pada kolom dengan kategori :

Sangat tidak setuju	= 1
Tidak setuju	= 2
Netral	= 3
Setuju	= 4
Sangat setuju	= 5

Selain itu, data juga dikumpulkan dengan cara wawancara dan observasi. Wawancara biasanya digunakan saat peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Sedangkan observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan serta pencatatan yang sistematis terhadap objek penelitian yang menyangkut Karyawan CV Jaya Teknik Kota Samarinda.

2.3.2 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data Primer

Jenis data primer yang digunakan adalah jenis data yang belum pernah digunakan maupun di olah dalam kepentingan tertentu. Dalam memperoleh data ini perlu di lakukan survei kepada responden secara langsung sesuai dengan variabel yang diteliti sehingga mendapatkan keaslian informasi dari kuesioner yang di berikan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner kepada karyawan CV Jaya Teknik Kota Samarinda.

2. Jenis Data Sekunder

Jenis data sekunder dalam penelitian ini di dapatkan secara tidak langsung yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan baik dari literatur, jurnal, buku maupun website yang di butuhkan dalam melakukan penelitian ini.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini di peroleh dari kuesioner yang telah di sebar. Kuesioner yang disebar kepada karyawan CV Jaya Teknik Kota Samarinda

2.3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode kuesioner yang dilakukan sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara memberikan daftar kuesioner pertanyaan kepada responden. Metode kuesioner ini digunakan karena mampu memperoleh data

dalam waktu singkat dan memudahkan dalam menganalisa data serta responden CV Jaya Teknik Samarinda memperoleh pertanyaan yang sama.

2.3.4 Model pengukuran atau Outer model

Alat analisis data parsial least square (PLS) digunakan dalam penelitian ini. Pada PLS path modeling terdapat dua model yaitu outer model dan inner model. Tahap pertama dalam evaluasi model, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) dalam PLS-SEM tahapan ini dikenal dengan uji validasi konstruk. Pengujian validitas dikriminan- Salah satu cara untuk menguji validitas konstruk adalah dengan melihat korelasi Menurut (Jogiyanto, 2015 : 70) korelasi yang kuat antara konstruk dan alat-alat pertanyaan dan hubungan yang lemah dengan variabel lainnya merupakan salah satu cara untuk menguji validitas konstruk. Validitas konstruk terdiri atas validitas konvergen dan validitas diskriminan.

2.3.5 Model Struktural atau Inner model

Evaluasi model Internal atau model struktural merupakan langkah kedua dalam evaluasi model. Bukti dari nilai R-Square pada knterta untuk mengevaluasi struktur model juga sama dengan model internal. Variasi antara variabel terikat dan variabel bebas dapat menghitung utilitas R-Square (jogiyanto, 2011:72).

2.3.5 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis

Dalam menganalisis data dalam penelitian ini yaitu SEM dengan menerapkan PLS (partial least square) sebagai alat analisis. Dalam analisis kausal-prediktif teknik PLS banyak digunakan dalam pengembangan teori maupun aplikasi prediksi. Dalam membandingkan variabel dependen dengan variabel independen dapat menggunakan teknik multivariat bertujuan untuk mendapatkan nilai variabel.

Teknik analisis data PLS jumlah data tidak harus besar dan data tidak harus berdistribusi normal multivariat. PLS tidak membutuhkan banyak asumsi. Ghazali merekomendasikan antara 30-100. Dalam penelitian ini menggunakan sampel kecil dibawah 100 sehingga analisis PLS pada penelitian ini untuk melihat hubungan antar variabel, digunakan untuk penelitian yang menggunakan landasan teori, PLS tidak membutuhkan banyak asumsi sehingga sangat baik untuk penelitian bersifat prediksi, serta mampu menganalisa konstruksi dengan reflektif secara bersama-sama.

BAB III

HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat CV Jaya Tehnik Kota Samarinda

CV Jaya Tehnik adalah perusahaan yang bergerak di bidang permesinan dan bubut sejak tahun 2000. CV Jaya Tehnik kota samarinda beralamat di Jl. KH Ahmad Dahlan Kota Samarinda. Sejak berdiri CV Jaya Tehnik 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 Tehnik 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 ditetapkan perusahaan”

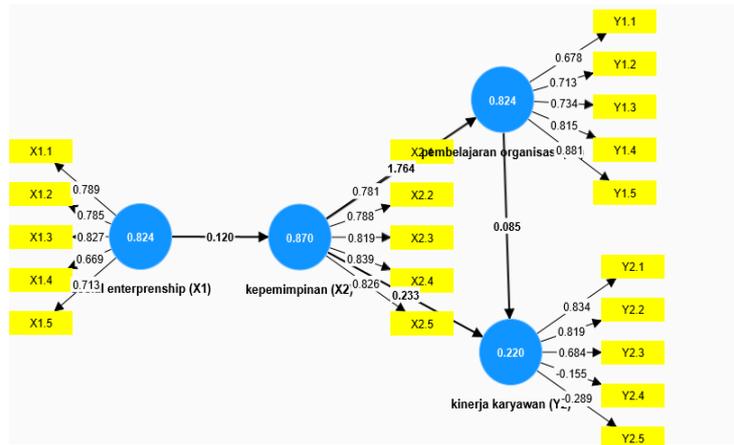
PKMK (Y.3)	Jumlah Tanggapan	Presentase %	Keterangan
SS	27	24,5%	Responden mampu memberikan kinerja sesuai dengan misi perusahaan
S	76	69,1%	
Ragu-ragu	5	4,5%	
TS	1	0,9%	
STS	1	0,9%	
Jumlah	110	100%	

Tabel 4.20 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Seluruh karyawan secara aktif melakukan kerjasama tim dengan baik dalam melakukan kinerja sesuai dengan ketentuan 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	Outer 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		
Kinerja Karyawan (Y2)	Y1.5	0,881	0,220	0,519
	Y2.1	0,815		
	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

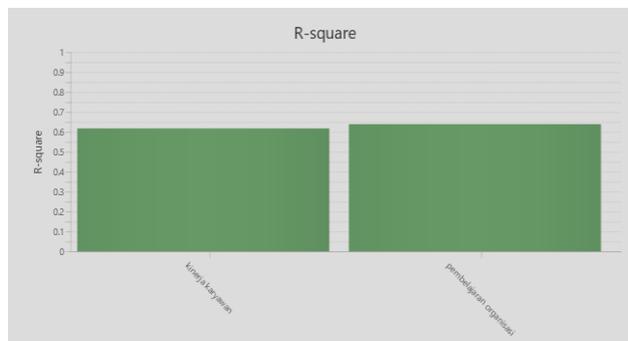
diatas 0,70 (reliabel) dan tingkat validitas konvergen hampir semua ditunjukkan nilai >0,50 yang berarti telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik.

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)

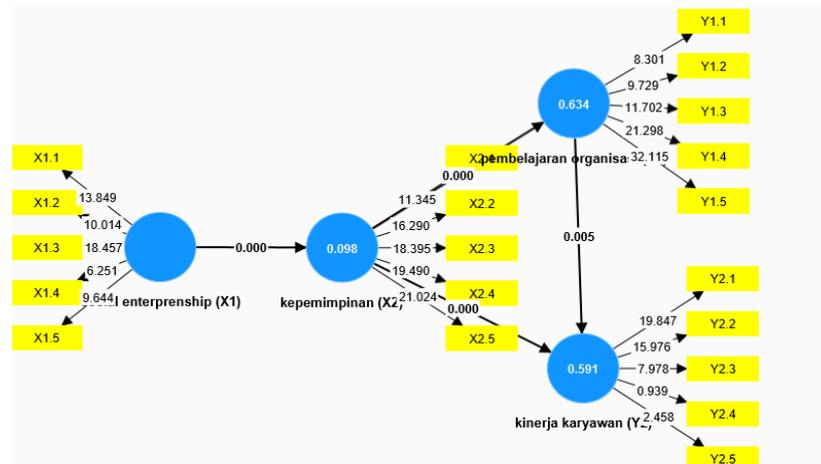
Tabel 3.12 Hasil Q-Square

	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 Bootstraping

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 besar t tabel 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 eksogen 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 t tabel 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 eksogen terhadap variabel endogen

Dapat dilihat bahwa pembelajaran organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik 2,020 lebih besar dari t tabel 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 t tabel 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 data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.14

	Original sampel	Sampel mean	T statistic	P Values
Sosial enterperensip(X1) ->Pembelajaran organisasi	-0,262	0.065	3,862	0.000
Sosial enterperensip (X1) -> Kinerja karyawan(Y2)	-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 proses 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.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada sebelumnya mengenai pengaruh Sosial Enterperensip, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organisasi Pembelajaran di CV Jaya Teknik Kota Samarinda, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan CV Jaya Teknik Kota Samarinda

4.1 Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya jika terjadinya pengaruh positif pada kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat menunjukkan Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan dorongan positif terhadap kinerja, baik dalam pengembangan maupun kualitas dan semangat kerja . Kepemimpinan yang visioner, inspiratif, dan mampu memotivasi tim dapat meningkatkan semangat berinovasi.
2. Sosial Enterperensip berpengaruh positif dan signifikan terhadap proses Kinerja artinya jika terjadinya pengaruh kerjasama lintas sektor dalam hal sosial Kepemimpinan yang efektif berperan sebagai pendorong utama dalam mendorong dan memotivasi tim untuk berinovasi maupun meningkatkan kerjasama dengan sosial dalam menangani permasalahan sosial di wilayah perusahaan maupun pengenalan produk serta perusahaan yang lebih mendalam dalam hal kepemimpinan sosial. Pemimpin yang memiliki visi jelas dan komitmen terhadap perubahan dapat memotivasi pegawai untuk mencari solusi kreatif dalam melakukan kinerja.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pembelajaran organisasi yang meningkatkan pengetahuan serta skill karyawan dalam melakukan kinerja.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan kesimpulan. Maka peneliti dapat mengemukakan beberapa saran dari hasil penelitian sebagai berikut :

1. Bagi CV Jaya Teknik Kota Samarinda diharapkan mengidentifikasi dan mengembangkan pemimpin yang memiliki keterampilan. Memberikan pelatihan khusus kepada para pemimpin untuk membentuk visi inovatif dan memotivasi tim dan adapun Melibatkan pemangku kepentingan, seperti lingkungan sosial maupun organisasi sosial, ahli permesinan dan mekanik mesin, dan pihak terkait lainnya, dalam pembelajaran organisasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat Membangun model konseptual yang lebih mendalam dan terperinci yang memetakan hubungan antara variabel-variabel utama, seperti kepemimpinan, pembelajaran organisasi, kinerja karyawan. Dengan mengeksplorasi

area-area tersebut, maka penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan kontekstual tentang bagaimana kepemimpinan memengaruhi kinerja di CV Jaya Teknik Kota Samarinda.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryo Widagdo, Djoko Setyo Widodo , Partogi Saoloan Samosir. *Effect Of Compensation And Motivation To Employee Performance Through Commitment. Scholars Journal Of Economics, Business And Management (Abbreviated Key Title: Sch. J. Econ. Bus. Manag.* 2018 [Www.Saspjournals.Com](http://www.saspjournals.com)
- Anoraga, P. 2019. *Psikologi Kerja. Jakarta Rineka Cipta.pdf.*
- As'ad, M. 2002. *Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Edisi keempat. Yogyakarta: Liberty.*
- Edwin Filippo, 1991. *Manajemen Personalia. Erlangga, Jakarta.*
- Eka Andri Astuti. "Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, VOL. 2, NO. 1, Januari 2017: 33-43
- Denok Eliana Manda Muhtidi'in, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap" *Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung. Repository.Unisma.Ac.Id.* 2022
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 . Edisi 9. Semarang: Undip.*
- Hasibuan, Melayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen*
- Isna, A. D. W. 2013. *Analisis Data Kuantitatif Panduan Praktis Untuk Penelitian Sosial Dilengkapi Dengan Analisis Regresi Nominal Dan Ordinal. Purwokerto: STAIN Press.*
- Masram, dan M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. sidoarjo: zifatama publisher.*
- Muhamad Ekhsan , Nur Aeni,Ryani Dhyan Parashakti, Mochammad Fahlevi. "The Impact Of Motivation, Work Satisfaction And Compensation On Employee's Productivity In Coal Companies", *Advances In Intelligent Systems Research, Volume 173, 1st International Conference On Engineering And Management In Industrial System (ICOEMIS 2019)*
- Putu Ayu Desy, Pangastuti, Sukimo, Riyanto Efendi, *The Effect Of Work Motivation And Compensation On Employee Performance.*
- Prof. Aabha S Singhvi, Nilesh N Dhage, Pradeep P Sharma. *Compensation And Its Impact On Motivation Employee'S Satisfaction And Employee'S Performance. International Academic Journal Of Organizational Behavior And Human Resource Management Vol. 5, No. 4, 2018, Pp. 1-43.*
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas, Bandung: CV. Mandar Maju .*
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.*
- Siagian, S. P. 2003. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta Rineka Cipta..pdf.*

- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama*. Yogyakarta STIE YKPN..pdf.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung Alfabeta,.
- Suharsimi Arikunto. *prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi IV (Jakarta: Rineka Cipta, 2017), 114*.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta Caps..pdf*.
- Sumarlin, Syarief, Ritonga, Sirojuzilam. 2010. *Analisis Hubungan Tingkat Upah Tinggi Terhadap Produktivitas Di Indonesia*. Jurnal Mepa Ekonomi USU.
- Virginia A. J Rampisela, Genita G Lumintang “*Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta*” Jurnal Emba Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 302 – 311
- Yoel Brando Sitopu, Kevin Arianda Sitinja, Fenny Krisna Marpaung. *The Influence Of Motivation, Work Discipline, And Compensation On Employee Performance,2021 Yoel Brando Sitopu, Golden Ratio Of Human Resource Management, Vol.1, Issue. 2 (2021) Website: [Https://Goldenratio.Id/Index.Php/Grhrm](https://Goldenratio.Id/Index.Php/Grhrm)*
- Mangkunegara, AA. Prabu,2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung

LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian

Dengan Hormat, Bersama ini, saya Agus Setiawan, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bsinis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam rangka menyelesaikan penelitian Skripsi guna menyelesaikan studi tugas akhir Skripsi yang berjudul “Sosial Enterprensip dan Kepemimpinan Transpormasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organisasi Pembelajaran di CV Jaya Teknik Samarinda”. Seluruh jawaban akan di jaga kerahasiannya agar tidak terjadi penyalahgunaan data. Atas bantuan dan kesediaan bapal/ibu saya mengucapkan terimakasih.

Adapun karakteristik partisipan penelitian ini adalah :

1. Laki-laki/perempuan
2. Karyawan CV Jaya Teknik Kota Samarinda

Adapun bobot nilai dalam penelitian ini adalah :

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat setuju

1. Sosial Enterprenship

No	Indikator	1	2	3	4	5
1	Perusahaan melakukan kerjasama dengan baik dengan organisasi sosial di masyarakat					
2	Perusahaan selalu mengedepankan dan menjalankan kinerja sesuai dengan visi misi sosial perusahaan					
3	Perusahaan mampu berinovasi dan menjalankan peran sesuai dengan kebutuhan masyarakat maupun lingkungan sosial					
4	Perusahaan memiliki kemampuan melakukan kerjasama dengan komunitas dan lingkungan dalam segala aspek operasional perusahaan					

2. Kepemimpinan Tranpormasional

No	Indikator	1	2	3	4	5
1	Pemimpin mampu melakukan pendekatan dengan					

	baik kepada karyawan untuk menciptakan kualitas kinerja yang baik					
2	Pemimpin mampu memberikan motivasi dan dukungan kepada karyawan untuk melakukan kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan					
3	Pemimpin mampu membina kerjasama dengan baik kepada seluruh karyawan dalam menjalankan hubungan kerja					
4	Pemimpin melibatkan seluruh karyawan untuk aktif dalam proses pemberian ide-ide maupun masukan dalam proses pengambilan keputusan					

3. Organisasi Pembelajaran

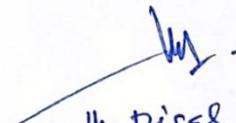
No	Indikator	1	2	3	4	5
1	Seluruh karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang yang dilakukan					
2	Seluruh karyawan secara aktif diberikan pelatihan untuk mendapatkan skill pengetahuan untuk mendapatkan kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan					
3	Seluruh karyawan secara aktif berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam meningkatkan kinerja					
4	Seluruh karyawan secara aktif menerima masukan dan mampu menerima pembelajaran baru untuk meningkatkan kinerja					

4. Kinerja Karyawan

No	Indikator	1	2	3	4	5
1	Seluruh Karyawan memiliki keunggulan dalam melakukan kinerja sesuai dengan posisi yang dimiliki setiap karyawan					
2	Seluruh karyawan mampu berinovasi dan memberikan ide-ide kreatif untuk mencapai kinerja yang baik					
3	Seluruh karyawan mampu memberikan kinerja sesuai dengan misi yang telah ditetapkan perusahaan					
4	Seluruh karyawan secara aktif melakukan kerjasama tim dengan baik dalam melakukan kinerja sesuai dengan ketetapan perusahaan dan target kebutuhan pelanggan untuk mencapai tujuan perusahaan					

Agus Setiawan

by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur


Mr. Pinal

Submission date: 19-Jul-2024 10:42AM (UTC+0800)

Submission ID: 2390726267

File name: Agus Setiawan.docx (223.56K)

Word count: 5916

Character count: 38490

Agus Setiawan

ORIGINALITY REPORT

30%
SIMILARITY INDEX

28%
INTERNET SOURCES

17%
PUBLICATIONS

12%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository-feb.unpak.ac.id Internet Source	9%
2	dspace.umkt.ac.id Internet Source	1%
3	owner.polgan.ac.id Internet Source	1%
4	text-id.123dok.com Internet Source	1%
5	pdfcoffee.com Internet Source	1%
6	repository.unja.ac.id Internet Source	1%
7	rama.unimal.ac.id Internet Source	1%
8	repository.stie-mce.ac.id Internet Source	1%

dspace.uui.ac.id

M.
M. Piral