

BAB 1-4 FIX

by cek turnitin

Submission date: 18-May-2024 10:29AM (UTC+0700)

Submission ID: 2377304410

File name: BAB_1-4_FIX_2_.docx (246.53K)

Word count: 6277

Character count: 40764

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 . Va develoo er al. (2009) menyatakan, kemampuan pimpinan dalam melakukan komunikasi kepada karyawan juga sangat efektif dan mempengaruhi kinerja perusahaan.

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 Enterprenship 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).

Templeton dkk. Mendefinisikan 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.

Alberto dkk. Menunjukkan gaya kepemimpinan dan pembelajaran organisasi keduanya memiliki pengaruh positif pada inovasi perusahaan untuk meningkatkan capaian sesuai dengan yang di harapkan. Liao dkk. dan Aragon-Correa dkk. 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 (Jimmy Sab Sudirman, dkk 2022) 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 Warnanti 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 Enterperenship 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 enterprenship terhadap kinerja karyawan di CV Jaya Teknik samarinda ?
- 1.2.2 Apakah pengaruh Kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja karyawan di CV Jaya Teknik samarinda ?
- 1.2.3 Apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan di CV Jaya Teknik samarinda ?
- 1.2.4 Apakah pengaruh organisasi pembelajaran terhadap kinerja perusahaan di CV Jaya Teknik samarinda ?

1.3 Tujuan Penelitian

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

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

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 enterprenship, 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

11 METODE PENELITIAN

2.1 Objek Penelitian

2.1.1 Tempat Penelitian

Lokasi dilakukan penelitian di CV Jaya Teknik 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 Teknik Samarinda.

11

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

10

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 Teknik kota samarinda dengan jumlah 110 karyawan.

Tabel 2.1 Karyawan CV Jaya Teknik

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

Sumber : Management CV Jaya Teknik Samarinda 2023

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

17

2.3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

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 Enterprenersip (X1)	Sosial enterprenship adalah seseorang yang mempunyai sebuah solusi inovasi untuk masyarakat dalam menghadapi permasalahan sosial (robbani, et all, 2014).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan untuk melakukan kerjasama maupun hubungan yang baik dengan sosial 2. Kemampuan untuk menjalankan visi misi sosial perusahaan 3. Kemampuan menjalankan peran dan inovasi dengan lingkungan sosial 4. Kemampuan dalam mendelegasikan kerjasama dengan sosial 	Skala Likert
2.	Kepemimpinan Transformasional (X2)	Kepemimpin tranformasional adalah bentuk kepemimpinan yang mampu mendorong anggota kelompok untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan melalui motivasi dan dukungan kerja (Herminingsih, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan pendekatan dengan karyawan 2. Kemampuan pemberian motivasi dan dukungan kerja 3. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan kerja 4. Kepemimpinan yang partisipasif 	Skala Likert

3.	Organisasi Pembelajaran (Y1)	Organisasi pembelajarn adalah suatu organisasi yang memberikan kesempatan untuk anggota untuk mengembangkand an meningkatkan pengetahuan dan potensi diri (Yuesti, A., & Sumantra, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan dan keterampilan dalam bekerja 2. Kemampuan meningkatkan skill pelatihan 3. Kemampuan dalam penambahan ilmu dan pengalaman kerja 4. Kemampuan dalam menerima masukan dan pembelajaran 	<p style="text-align: right;">46</p> Skala Likert
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. Keunggulann dalam bekerja 2. Kemampuan inovasi 3. Kemampuan membangun misi perusahaan 4. Kemampuan mencapai tujuan perusahaan 	Skala Likert

53

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 ponelitian 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 konstnk Pengujian validitas diskriminan- 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).

55

2.3.5 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis

Teknik yang digunakan 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 menganalisis konstruksi dengan reflektif secara bersama-sama.

40

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.

27

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 Teknik Kota Samarinda :

48

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 enterprenship (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 Teknik Kota Samarinda menerima kuisisioner.

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 enterprenship 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 Enterprenship (X1), kepemimpinan transformasional (X2) Pembelajaran organisasi (Y1), kinerja karyawan (Y2) berdasarkan jawaban setiap pernyataan responden di CV Jaya Teknik Kota Samarinda.

1. Analisis Tanggapan Terhadap Setiap Pernyataan Sosial Enterprenship dari Responden

70

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%	

Sumber Data :
Primer yang di
(2023)

Menurut 110 responden pada tabel 4.4, perusahaan melakukan kerjasama dengan baik dengan organisasi sosial di masyarakat berdasarkan tabel di atas.

PKMK (X2)	Jumlah Tanggapan	Presentase %	Keterangan
-----------	------------------	--------------	------------

Tabel	SS	32	29,1 %	Perusahaan selalu mengedepankan kinerja sesuai dengan visi misi perusahaan	4.5
	S	71	64,5%		
	Ragu-ragu	4	3,6 %		
	TS	2	1,8 %		
	STS	1	0,9 %		
	Jumlah	110	100%		

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

Sumber Data : Data Primer yang di olah (2023)

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	
Sumbe Tabel	SS	33	30%	Perusahaan selalu berinovasi dan menjalankan peran sesuai dengan kebutuhas masyarakat	4.7
	S	74	67,2 %		
	Ragu-ragu	2	1,8 %		
	TS	0	0		
	STS	1	0,9 %		
	Jumlah	110	100%		

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%	

Sumber Data : Data Primer yang di olah (2023)

2. Analisis Tanggapan Terhadap Setiap Pernyataan variabel Kepemimpinan Transformasional

1 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%	

Sumber Data : Data Primer yang di olah (2023)

56 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%	

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

Tabel	STS	1	0,9%	hubungan kerja	4.9
	Jumlah	110	100%		

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

Sumber Data : Data Primer yang di olah (2023)

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

Data
olah

PKMK (X2.4)	Jumlah Tanggapan	Presentase %	Keterangan
SS	31	28,2%	Respondedn 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%	

Sumber Data :
Primer yang di
(2023)

3. Analisis Tanggapan Terhadap Setiap Pernyataan variabel Organisasi Pembelajaran

31

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
S	76	69,2%	
Ragu-ragu	5	4,5%	
TS	1	0,9%	
STS	1	0,9%	

Data
olah

Jumlah	110	100%	pekerjaan sesuai dengan bidang yang dilakukan
---------------	-----	------	-----------------------------------------------

Sumber Data :
Primer yang di
(2023)

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%	

PKMK (Y.3)	Jumlah Tanggapan	Presentase %	Keterangan
SS	27	24,5%	Responden secara aktif berbagi
S	76	69,1%	

Tabel	Ragu-ragu	5	4,5%	pengetahuan dan pengalaman dalam meningkatkan kinerja	4.14
	TS	1	0,9%		
	STS	1	0,9%		
	Jumlah	110	100%		

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

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

31

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

PKMK	Jumlah	Presentase %	Keterangan
------	--------	--------------	------------

(Y.1)	Tanggapan		
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%	

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”

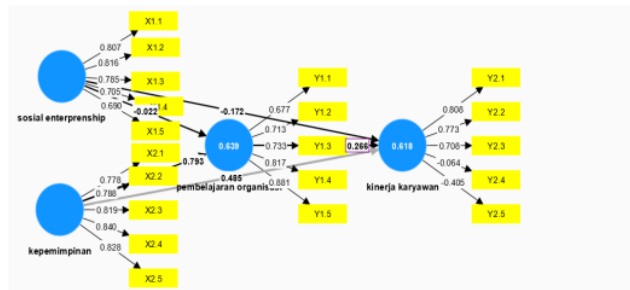
PKMK (Y.4)	Jumlah Tanggapan	Presentase %	Keterangan
------------	------------------	--------------	------------

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%	

	indikator	item	Pengukuran	outer	crombac
	X1.1	0,807			
	X1.2	0,816			

3.3 Uji Pe ng ukuran /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 0,7 sehingga dikatakan valid, untuk melihat nilai loading faktor, composite reability, dan AVE data konstruk dapat dilihat tabel 3.7

Tabel 3.7 Hasil nilai outer loading, composite reability, AVE

Sosial Enterprenship(X1)	X1.3	0,785	0,824	0,873	0,581
	X1.4	0,705			
	X1.5	0,690			
Kepemimpinan transformasional(X2)	X2.1	0,778	0,870	0,906	0,658
	X2.2	0,788			
	X2.3	0,819			
	X2.4	0,840			
	X2.5	0,828			
Pembelajaran organisasi (Y1)	Y1.1	0,677	0,824	0,843	0,589
	Y1.2	0,713			
	Y1.3	0,733			
	Y1.4	0,817			
	Y1.5	0,881			
Kinerja Karyawan (Y2)	Y2.1	0,808	0,220	0,519	0,384
	Y2.2	0,773			
	Y2.3	0,708			
	Y2.4	0,064			
	Y2.5	0,405			

a

ta 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 mewakili 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.

1. Discriminant Validty

Dalam rangka menguji validitas diskriminan, peneliti menerapkan metode "Fornell-Larcker dan HTMT (heterotrait-monotrait ratio of correlations) dan cross loading. Sebagaimana dijelaskan oleh Henseler et al (2015). Pada pendekatan Fornell- Larcker, nilai akar kuadrat AVE yang berada diognal matriks lebih besar dibandingkan dengan semua nilai lainnya. Sementara itu, dalam pendekatan nilai-nilai HTMT harus < 0,9. Nilai HTMT dapat nilai dilihat pada tabel 3.8

	Kepemimpinan transformasional	Kinerja karyawan	Pembelajaran organisasi	Sosial enterprenship
Kepemimpinan Transformasional				
Kinerja karyawan	0,909			
Pembelajaran Organisasi	0,924	0,882		
Sosial enterprenship	0,346	0,755	0,311	

Sumber : data primer diolah menggunakan Smart Pls 4 tahun 2024

Hasil dari perhitungan HTMT “(Rasio Heterotrait –Monotrait)” untuk variabel menunjukkan angka yang kurang dari 0,9 Hal ini menandakan nilai validitas dikriminan baik.

Tabel 3.9 Hasil Fomell-Lacker

	Kepemimpinan transformasional	Kinerja karyawan	Organisasi pembelajaran	Sosial enterprenship
Kepemimpinan transformasional	0,811			
Kinerja karyawan	0,751	0,620		
Organisasi pembelajaran	0,799	0,700	0,768	
Sosial enterprenship	0,312	0,395	0,269	0,762

Sumber : data primer diolah menggunakan Smart Pls 4 tahun 2024

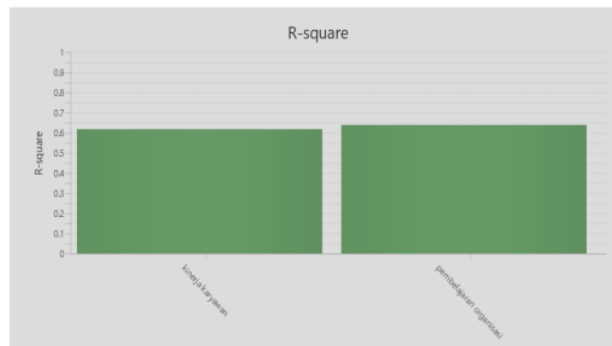
Pada tabel 3.9 menunjukkan jika hasil dari Fomell-Larcker meyakinkan

validitas diskriminan, dimana nilai akar kuadrat AVE tiap variabel > nilai korelasi antar variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengukuran dua metode yaitu fomell-lacker dan HTMT (Rasio Heterotrait), memenuhi kriteria validitas dan memiliki kriteria validitas dan memiliki tingkat diskriminan yang baik.

3.5. Uji Struktural /Inner model

3.5.1 Coefficient of Determination (R- square)

R-Square digunakan 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 enterprennship
Kepemimpinan Transformasional		0,216	1,572	
Kinerja karyawan				
Pembelajaran Organisasi		0,067		
Sosial enterprennship		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-Square* untuk kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,216 atau 21,6% tergolong medium dan pembelajaran organisasi sebesar 1,572 atau 20.3%, Sedangkan sosial enterprennship 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

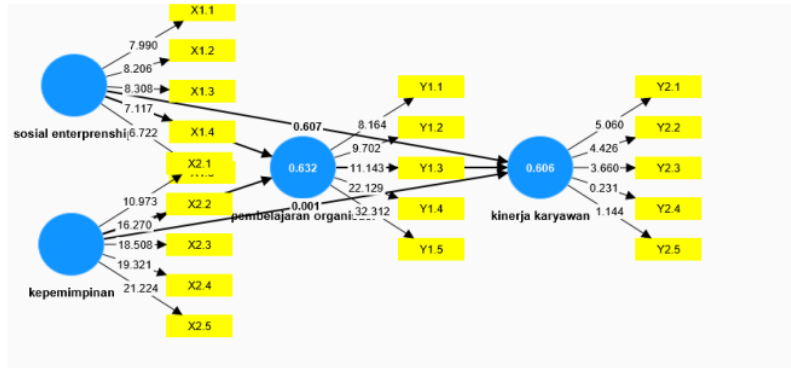
Sumber : data primer diolah menggunakan Smart Pls 4 tahun 2024

Berdasarkan 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 bootsrapping pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi t-values lebih besar dari t_{tabel} 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 t_{tabel}, maka diperoleh t_{tabel} = 1,656 (lihat lampiran tabel)

Tabel 3.13 Hasil Path Coefficients

	Original sampel	Sampel	Deviator	Standar statistic	P Values
Kepemimpinan (X2)-Kinerja (Y2)	0.485	0.442	0,140	3.462	0,001
Kepemimpinan(X2)->pembelajaran	0,793	0.792	0.054	14.767	0.000

organisasi (Y1)					
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 Hasil *Indirect Effect*

Sumber : data primer diolah menggunakan Smart PLS 4 tahun 2024

	Original sampel	Sampel mean	T statistic	P Values
Sosial enterprenship(X1) ->Pembelajaran organisasi	-0,262	0.065	3,862	0.000
Sosial enterprenship (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

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 t tabel 1.656 dan p values 0.000 lebih kecil 0.05 maka dikatakan H_0 diterima dan H_1 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 t tabel 1.656 dan p values 0.047 lebih besar 0.05 maka dikatakan H_0 diterima dan H_1 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

2
makin baik kepemimpinan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin optimal secara signifikan. Temuan ini dapat dilihat dari hasil perhitungan pada tabel 3.13 bahwasanya diketahui nilai tstatistic yang diperoleh yaitu sebesar 3.462 > 1,656 dan nilai p value sebesar 0.001 < tingkat sig. 0,05, sehingga H_a diterima. Analisis angka kuesioner kepemimpinan trenformasional bahwa sebanyak 77 pegawai memilih setuju indikator “sistem gaya kepemimpinan”. Dengan nilai sebesar 59% ini menandakan berjalan dengan baik pada cv jaya teknik 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. Temuan ini dapat dilihat dari hasil perhitungan pada tabel 3.13 bahwasanya diketahui nilai tstatistic yang diperoleh yaitu sebesar 14.767 > 1,656 dan nilai p value sebesar 0.000 < tingkat sig. 0,05, sehingga H_a diterima. Analisis angka kuesioner pembelajaran organisasi menunjukkan bahwa sebanyak 72 pegawai memilih setuju indikator “keunggulan relative. Dengan nilai sebesar 55% ini menandakan berjalan dengan baik pada cv jaya tehnik dengan adanya kepemimpinan yang sudah menerapkan pembelajaran organisasi untuk meningkatkan kinerja.

23 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. Temuan ini dapat dilihat dari hasil perhitungan pada tabel 3.13 bahwasanya diketahui nilai tstatistic yang diperoleh yaitu sebesar 2,020 > 1,656 dan nilai p value sebesar 0.043 < tingkat sig. 0,05, sehingga H_a diterima. Analisis angka kuesioner proses inovasi menunjukkan bahwa sebanyak 65 pegawai memilih setuju indikator “penambahan skill karyawan berdasarkan pengalaman kerja”. Dengan nilai sebesar 50% ini menandakan berjalan dengan baik pada cv jaya tehnik dengan adanya pembelajaran organisasi yang sudah menerapkan peningkatan skill pengetahuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

73 3.7.4 Pengaruh Sosial enterprenship Terhadap kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian melalui program aplikasi Smart PLS 4 (Smart Partial Least Square), bisa disimpulkan jika Sosial enterprenship berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika makin baik sosial enterprenship sebuah perusahaan, maka akan membuat kinerja dan pencapaian perusahaan semakin optimal secara signifikan. Temuan ini dapat dilihat dari hasil perhitungan pada tabel 3.13 bahwasanya diketahui nilai tstatistic yang diperoleh yaitu sebesar 0,514 > 1,656 dan nilai p value sebesar 0.607 < tingkat sig. 0,05, sehingga H_0

diterima. Analisis angka kuesioner produk inovasi menunjukkan bahwa sebanyak 32 pegawai memilih setuju indikator “Kesuaian”. Dengan nilai 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 Enterprenship 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 enterprenship, maka akan membuat proses pembelajaran organisasi semakin optimal secara signifikan. Temuan ini dapat dilihat dari hasil perhitungan pada tabel 3.13 bahwasanya diketahui nilai tstatistic yang diperoleh yaitu sebesar $0.382 > 1,656$ dan nilai p value sebesar $0.703 < \text{tingkat sig. } 0,05$, sehingga H_0 diterima. Analisis angka kuesioner proses inovasi menunjukkan bahwa sebanyak 36 pegawai memilih setuju indikator “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. Temuan ini dapat dilihat dari hasil perhitungan pada tabel 3.14 bahwa diketahui nilai statistic diperoleh yaitu sebesar $1,991 > 1,656$ dan p value $0.047 < \text{tingkat sig. } 0,05$ sehingga H_0 diterima. Analisis angka kuesioner kepemimpinan ini menunjukkan bahwa sebanyak 77 pegawai memilih indikator “Kemampuan dalam memberikan motivasi kerja” dengan nilai sebesar 59% dan analisis angka kuesioner pembelajaran organisasi menunjukkan bahwa sebanyak 77 pegawai memilih setuju dari indikator “penambahan skill pengetahuan” dengan nilai 59% dan analisis angka kuesioner kinerja karyawan menunjukkan bahwa 72 pegawai memilih indikator “peningkatan kualitas kinerja” dengan nilai 55% 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 Enterprenship, 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 inovasi, baik dalam pengembangan maupun kualitas dan semangat kerja . Kepemimpinan yang visioner, inspiratif, dan mampu memotivasi tim dapat meningkatkan semangat berinovasi.
2. Sosial Enterprenship 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 dan proses inovasi melalui pembelajaran organisasi artinya jika terjadinya pengaruh kepemimpinan terhadap produk inovasi dan proses inovasi melalui pembelajaran organisasi dapat menunjukan pemimpin yang efektif dapat membentuk lingkungan yang mendukung kreativitas, belajar, dan inovasi. Dengan membimbing tim secara bijak, mendukung kolaborasi, dan memfasilitasi pembelajaran organisasi, kepemimpinan dapat meningkatkan kemampuan inovatif dan menghasilkan produk yang lebih baik serta proses inovatif yang lebih efisien.

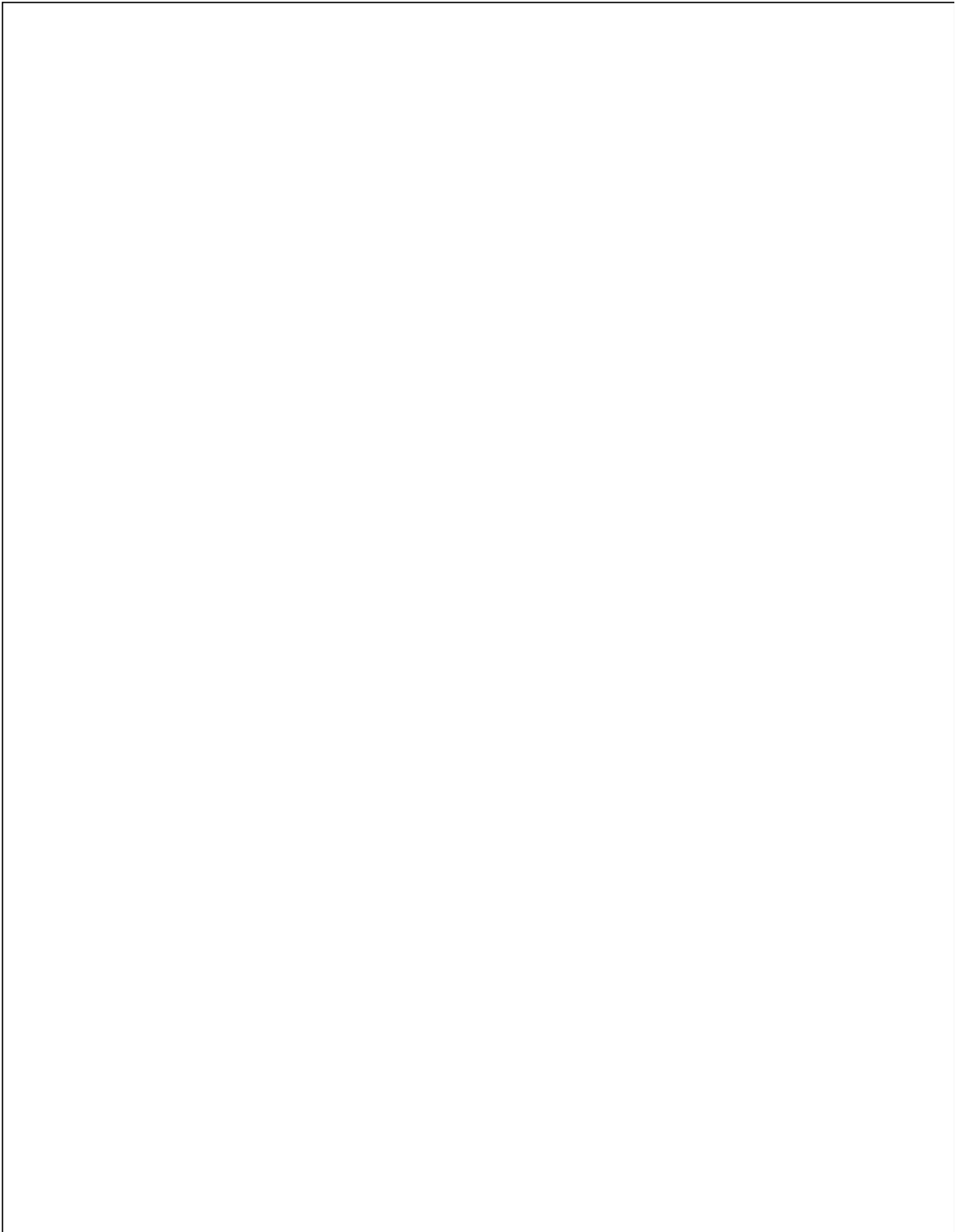
4.2 Saran

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 dan sikap inovatif. 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. Ini

dapat membantu memastikan bahwa produk inovatif dan proses inovatif mencerminkan kebutuhan dan ekspektasi semua pihak terkait.

2. Bagi peneliti selanjutnya dapat Membangun model konseptual yang lebih mendalam dan terperinci yang memetakan hubungan antara variabel-variabel utama, seperti kepemimpinan, pembelajaran organisasi, produk inovasi, dan proses inovasi. 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 dan dapat memberikan kontribusi signifikan pada literatur manajemen inovasi dan pembelajaran organisasi.



BAB 1-4 FIX

ORIGINALITY REPORT

30%
SIMILARITY INDEX

27%
INTERNET SOURCES

13%
PUBLICATIONS

13%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository-feb.unpak.ac.id Internet Source	9%
2	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	2%
3	dspace.umkt.ac.id Internet Source	2%
4	owner.polgan.ac.id Internet Source	1%
5	www.researchgate.net Internet Source	1%
6	text-id.123dok.com Internet Source	1%
7	repository.unja.ac.id Internet Source	1%
8	theses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
9	repository.stie-mce.ac.id Internet Source	<1%

10	repository.stikeselisabethmedan.ac.id Internet Source	<1 %
11	docplayer.info Internet Source	<1 %
12	096f1f92-e556-4ff2-a3f3-8c44f3921514.filesusr.com Internet Source	<1 %
13	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
14	Achmad Djuraidi, Nur Laily. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 2020 Publication	<1 %
15	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	<1 %
16	prosiding.unipma.ac.id Internet Source	<1 %
17	www.scribd.com Internet Source	<1 %
18	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<1 %
19	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %

<1 %

20

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

<1 %

21

Submitted to Program Pascasarjana
Universitas Negeri Yogyakarta

Student Paper

<1 %

22

acopen.umsida.ac.id

Internet Source

<1 %

23

e-journal.unmas.ac.id

Internet Source

<1 %

24

ojs.unud.ac.id

Internet Source

<1 %

25

www.coursehero.com

Internet Source

<1 %

26

ejournal-iakn-manado.ac.id

Internet Source

<1 %

27

repositori.usu.ac.id

Internet Source

<1 %

28

eprints.umbjm.ac.id

Internet Source

<1 %

29

core.ac.uk

Internet Source

<1 %

30

eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id

Internet Source

<1 %

31

eprints.unpak.ac.id

Internet Source

<1 %

32

id.123dok.com

Internet Source

<1 %

33

vdocuments.mx

Internet Source

<1 %

34

www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id

Internet Source

<1 %

35

Submitted to Federal University of Technology

Student Paper

<1 %

36

repository.trisakti.ac.id

Internet Source

<1 %

37

repository.ub.ac.id

Internet Source

<1 %

38

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

<1 %

39

caritulisan.com

Internet Source

<1 %

40

digilib.uinsgd.ac.id

Internet Source

<1 %

41

download.garuda.kemdikbud.go.id

Internet Source

<1 %

42	repository.mercubuana.ac.id Internet Source	<1 %
43	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
44	123dok.com Internet Source	<1 %
45	Ardiani Ika Sulistyawati, Yulianti Yulianti, Edy Mulyantomo. "Pengaruh Budgetary Slack Terhadap Budget Participation dengan Dimoderasi Information Asymetry dan Budget Emphasis", Owner, 2023 Publication	<1 %
46	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
47	eprints.unisbank.ac.id Internet Source	<1 %
48	repository.unbari.ac.id Internet Source	<1 %
49	wisuda.unissula.ac.id Internet Source	<1 %
50	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
51	ejurnal.umri.ac.id Internet Source	<1 %

52	elib.unikom.ac.id Internet Source	<1 %
53	repository.umi.ac.id Internet Source	<1 %
54	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
55	repository.unwim.ac.id Internet Source	<1 %
56	Submitted to Bellevue Public School Student Paper	<1 %
57	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	<1 %
58	repository.its.ac.id Internet Source	<1 %
59	repository.um-palembang.ac.id Internet Source	<1 %
60	repository.uma.ac.id Internet Source	<1 %
61	Lita Norfiana, Titien Agustina, Alfiannor Alfiannor. "PENGARUH PENGAWASAN, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CITRA PUTRA KEBUN ASRI BANJARMASIN", Jurnal Riset Akuntansi Politala, 2021 Publication	<1 %

62

Lona Noviani, Najla Putri Yani. "EFEK MODERASI TIME BUDGET PRESSURE TERHADAP KUALITAS AUDIT", Progress: Jurnal Pendidikan, Akuntansi dan Keuangan, 2021

Publication

<1 %

63

academic-accelerator.com

Internet Source

<1 %

64

eprints.dinus.ac.id

Internet Source

<1 %

65

help.uii.ac.id

Internet Source

<1 %

66

johannessimatupang.wordpress.com

Internet Source

<1 %

67

journal.uii.ac.id

Internet Source

<1 %

68

jurnal.syntaxliterate.co.id

Internet Source

<1 %

69

repository.unibos.ac.id

Internet Source

<1 %

70

repository.unpar.ac.id

Internet Source

<1 %

71

Budi Santoso, Karuniawati Hasanah. "PENGARUH BUDAYA ORAGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. SNS

<1 %

Cabang Madiun)", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018

Publication

72

Masduki Asbari, Dewiana Novitasari, Nelson Silitonga, Didi Sutardi, Gazali Gazali.

"Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus pada Industri Ritel", JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), 2020

Publication

<1 %

73

Samsuri ., Hari Purwanto. "PENGARUH SIKAP DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MTsN TAKERAN KABUPATEN MAGETAN", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off