

Pengaruh Motivasi, Knowledge Sharing dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Penata Rias Televisi PT Paragon Technology and Innovation

Indah Widhiastuti

Universitas Mercu Buana

Indahnews13@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, knowledge sharing terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Paragon Technology and Innovation. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 72 responden. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, data sekunder diambil dari perusahaan. Metode analisis data yang digunakan adalah Variance Based Structural Equation Model - Partial Least Square (Smart-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Knowledge Sharing, Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan

Abstract. The purpose of this study was to determine the effect of motivation on employee performance, knowledge sharing on employee performance, and transformational leadership on employee performance. This research is a type of causal associative research that aims to analyze the relationship between one variable and another or how a variable affects other variables. The population in this study are employees who work at PT Paragon Technology and Innovation. The sampling method used saturated sampling technique with a total sample of 72 respondents. Primary data was collected by distributing questionnaires, secondary data was taken from the company. The data analysis method used is the Variance Based Structural Equation Model - Partial Least Square (Smart-PLS). The results showed that motivation had a positive and significant effect on employee performance, knowledge sharing had a positive and significant effect on employee performance, and transformational leadership had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Knowledge Sharing, Transformational Leadership and Employee Performance

PENDAHULUAN

Era Globalisasi membawa dampak pada perubahan yang pesat pada kondisi perekonomian secara keseluruhan, maka dari itu munculah suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan karena terjadi perubahan pada lingkungan bisnis yang diindikasikan oleh perkembangan teknologi komunikasi maupun teknologi informasi merupakan tantangan utama yang dihadapi oleh SDM saat ini. Dengan kata lain SDM yang terlibat dalam proses atau kegiatan perusahaan haruslah merupakan SDM yang memiliki basis pengetahuan (knowledge based worker) yang memiliki keterampilan dan keahlian (multiskilling worker). Sumber : Majalah Manajemen Dan Bisnis Ganesha (2017). Sebagian besar studi membenarkan bahwa kinerja karyawan memainkan peran penting dalam operasi bisnis. Hubungan antara berbagi pengetahuan dan kinerja karyawan diabaikan. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional.

Dimasa pandemi yang terjadi sejak awal tahun 2020, banyak hal yang berubah, mulai dari banyaknya pengurangan jam kerja karyawan, pemutusan hubungan kerja, aktivitas yang tidak stabil karena pandemi. Kondisi ini mempengaruhi motivasi karyawan. Oxford Advanced Learner's Dictionary pada Nnaeto (2018) menjelaskan motivasi berarti alasan tindakan seseorang; menyebabkan seseorang bertindak dengan cara tertentu dan merangsang minat seseorang; menyebabkan seseorang ingin melakukan sesuatu.

Selain motivasi ada satu hal lagi yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu knowledge sharing. Bagian terpenting dari manajemen pengetahuan adalah bagaimana mendorong individu adalah bagaimana mendorong individu dalam organisasi untuk knowledge sharing, knowledge sharing. Bagian terpenting dari manajemen pengetahuan adalah bagaimana mendorong individu dalam organisasi untuk knowledge sharing, bersumber dari informasi dan pengalaman yang dimiliki. cara tertentu dan merangsang minat seseorang; menyebabkan seseorang ingin melakukan sesuatu.

Selain motivasi ada satu hal lagi yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu knowledge sharing. Bagian terpenting dari manajemen pengetahuan adalah bagaimana mendorong individu dalam organisasi untuk knowledge sharing, bersumber dari informasi dan pengalaman yang dimiliki. Menurut Scharmer di dalam Novitaningrum, (2019) mendefinisikan knowledge sharing sebagai suatu sistem yang memungkinkan organisasi menyerap pengetahuan, pengalaman, dan kreativitas pada stafnya untuk peningkatan kinerja karyawan. Dari definisi knowledge sharing di atas, dapat disimpulkan bahwa knowledge sharing adalah kunci untuk mengelola pengetahuan tacit (pemahaman pribadi).

Tabel 1. KPI Penata Rias PT Paragon Technology and Innovation

Penjabaran	Kurang	Cukup	Baik
Melakukan aktivitas sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan oleh penanggung jawab	15	12	60
Membina hubungan baik dengan klien	17	25	45
Memberikan pelayanan berupa hasil make up dan hair do yang baik dan	13	15	59
Melakukan aktivitas sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan oleh penanggung jawab	15	12	60
Membina hubungan baik dengan klien	17	25	45
Memberikan pelayanan berupa hasil make up dan hair do yang baik dan	13	15	59

Sumber: Data internal, 2021

Sikap pemimpin akan menentukan apakah tim yang dipimpinnya berkembang atau tidak dalam organisasi perusahaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan tersebut. Salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional. Menurut Robbins dan Coulter (2010) dalam Gearifanoor et al., (2018) Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energy dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.

Berdasarkan penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan oleh Nnaeto (2018), Kuswati (2020), Augustinus dan Halim (2021) mendapat kesimpulan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dan hal ini berbeda dengan hasil penelitian dari Julianry et al (2019) dan Abdullah (2018) yang menyatakan bahwa motivasi membawa berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara untuk penelitian terhadap pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan oleh Meher dan Mishra (2018), Huie (2020), Ariawan et al (2020), Partogi dan Thahjawati (2019) menyatakan knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan dan cukup berbeda dengan hasil penelitian dari Fauziah dan Rahayus (2020) yang menyatakan bahwa knowledge sharing berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Terdapat perbedaan pendapat untuk kepemimpinan transformasional. Menurut Anah et al (2021) dan Gemarifanoo et al (2017), gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, menurut Angelika S dan Yanuar (2019), Cahyani dan Siswanto (2019), dan Top et al (2019), kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas dan dikarenakan adanya perbedaan hasil dari penelitian – penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian. Ketertarikan penulis didasarkan atas karyawan yang perlu mendapatkan motivasi pengetahuan pengetahuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam perusahaan. Adapun judul penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi, Knowledge Sharing dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Penata Rias Televisi Di PT. Paragon Technology And Innovation”.

KAJIAN TEORI

Manajemen SDM. Menurut Fliplo (2018) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaaa, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud dan terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. Sementara menurut Hasibuan (2017) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

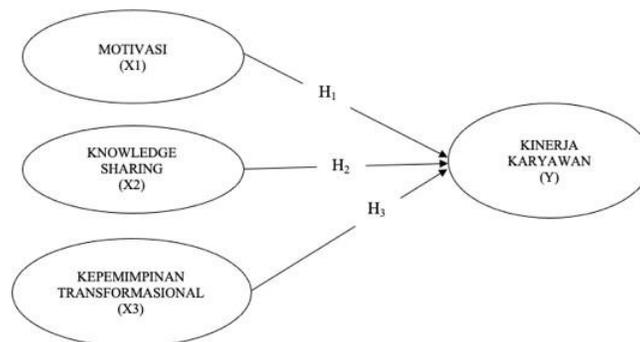
Kinerja Karyawan. Menurut Ariawan et al (2020), kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang, dengan demikian kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditentukan dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maksud dan tujuan kinerja adalah untuk membuat tujuan yang bermanfaat, tidak hanya untuk evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu tetapi hasil dari proses kerja selama periode tersebut.

Motivasi. Pengertian motivasi menurut Mangkunegara (2013) dalam Tasya dan Gilang (2020) Motivasi terbentuk dari sikap (attitudes) karyawan dalam berganti pekerjaan di perusahaan (situasi). Motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan yang terarah atau terarah untuk mencapai tujuan organisasi. sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap pekerjaan yang mendukung motivasi untuk mencapai kinerja yang maksimal. Berdasarkan definisi yang telah di kemukakan para ahli, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong diri seseorang untuk membuat dirinya menciptakan semangat kerja agar dapat bekerja dengan inovatif dan kreatif dalam upaya untuk tercapainya tujuan dari perusahaan

Knowledge Sharing. Menurut Ariawan et al (2020) Knowledge sharing merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Sedangkan menurut Fauziyah dan Rahayumus (2020) Knowledge sharing adalah proses utama dari bagian manajemen pengetahuan. Dengan memberikan kesempatan belajar yang luas bagi seluruh anggota organisasi untuk meningkatkan kemampuannya secara mandiri

Kepemimpinan Transformasional Pemimpin dalam perusahaan adalah ibarat kepala di dalam bagian tubuh, tanpa adanya kepala maka manusia tidak dapat hidup begitu pula dengan perusahaannya, tanpa adanya pemimpin maka dijamin perusahaan tersebut tidak dapat berjalan. Ivancevich et al (2014) dalam Angelika S dan Yanuar (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memotivasi semua pengikutnya untuk bekerja dalam mencapai tujuan, bukan demi kepentingan pribadi jangka pendek, serta untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri. Selain itu, pemimpin juga mengungkapkan visi yang jelas dalam menginspirasi para pengikutnya untuk berusaha dalam mencapai visi tersebut.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat sedangkan motivasi, knowledge sharing dan kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas. Kerangka Konseptual pada penelitian ini digambarkan dalam gambar berikut ini:



Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE

Menurut Sugiyono (2019) mendefinisikan variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini variabel yang diamati terdapat dua macam, yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. Menurut Sugiyono (2019) variabel eksogen (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab

perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel endogen (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel eksogen adalah motivasi, knowledge sharing dan kepemimpinan transformasional, sedangkan yang menjadi variabel endogen adalah kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 72 orang yang merupakan karyawan yang bekerja sebagai Penata Rias Televisi PT Paragon Technology and Innovation.

Metode Pengumpulan Sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2016) nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk di pilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel peneliti menggunakan pendapat slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan pengambilan sampel sebesar 5%

Populasi sebanyak 72 orang dengan asumsi taraf kesalahan sebesar 0,05 maka jumlah sampel (n) adalah :

$$n = \frac{100}{1 + 100(0,05)^2}$$

$$n = 72/1,25$$

$$n = 58 \text{ orang.}$$

Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 responden.

Teknik Pengumpulan Data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sugiyono (2019) mengemukakan data primer adalah data sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Seperti data yang diperoleh, diamati, dan di catat langsung oleh peneliti langsung dari perusahaan yang menjadi objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini merupakan data kuisisioner dari Penata Rias Televisi PT Paragon Technology and Innovation mengenai pengaruh motivasi, knowledge sharing dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner, dan studi kepustakaan. Menurut Sugiyono (2019) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Pernyataan yang ada di dalam kuesioner akan diukur dengan menggunakan tipe skala Likert. Kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk online berupa Google Forms, sementara studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data mengenai teori yang mendukung penelitian.

Metode Analisis Data. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Component atau Variance Based Structural Equation Model di mana dalam pengolahan datanya

menggunakan program Partial Least Square (Smart-PLS) versi 3.0 PLS. PLS (Partial Least Square) adalah model alternatif dari covariance based SEM. PLS dapat digunakan untuk menkonfirmasi teori, selain itu dapat di gunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Seperti dinyatakan oleh Ghazali (2016) PLS (Partial Least Square) merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi, data tidak harus berdistribusi normal, dan sampel tidak harus besar. Langkah-langkah pengujian yang akan di lakukan sebagai berikut :

Evaluasi Measurement (Outer) Model Outer model sering juga disebut (outer relation atau measurement model) mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Blok dengan indikator refleksif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut:

$$x = \Lambda\chi\xi + \varepsilon\chi$$

$$y = \gamma\eta + \varepsilon\gamma$$

Dimana: x dan y adalah indikator atau manifest variabel untuk variabel laten eksogen dan endogen yang di lambangkan dengan (ksi) dan (eta), sedangkan dan merupakan simbol matrik loading yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang di ukur dengan dan dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran atau noise (Ghozali, 2014).

Convergent Validity. Convergent validity bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Terdapat dua jenis validitas dalam PLS (Partial Least Square) SEM, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Discriminant Validity. Pengujian Discriminant validity, indikator reflektif dapat di nilai berdasarkan crossloading antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai loading faktor tertinggi kepada konstruk yang di tuju di bandingkan loading faktor kepada konstruk lain, maka konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik dari pada ukuran pada blok lainnya.

Composite Reliability. Pengujian Composite reliability bertujuan untuk menguji reliabilitas instrument dalam suatu model penelitian.

Konstruk dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik atau kuisisioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah konsisten, jika pada seluruh variabel nilai composite reliability maupun cronbach alpha $\geq 0,70$.

Tahapan pengujian model struktural (uji hipotesis) dilakukan dengan langkah- langkah sebagai berikut:

Nilai R-square. Melihat nilai R-square yang merupakan uji goodness-fit model. Uji yang kedua dapat di lihat dahasil R-square untuk variabel laten endogen sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 mengindikasikan bahwa model tersebut baik, moderat, dan lemah pada model struktural.

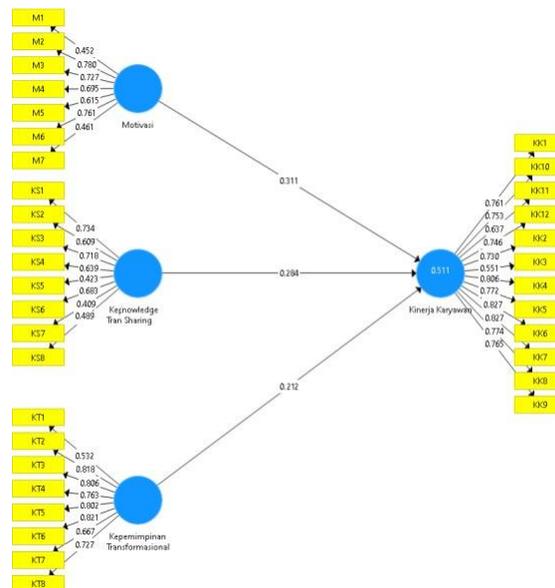
Goodness of Fit Model. Pengujian Goodness of Fit model struktural pada inner model menggunakan nilai predictive relevance (). Nilai Q- square lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance.

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur). Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi ini dapat di peroleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistic pada algorithm bootstrapping report nilai signifikansi T-statistik harus lebih dari 1,96.

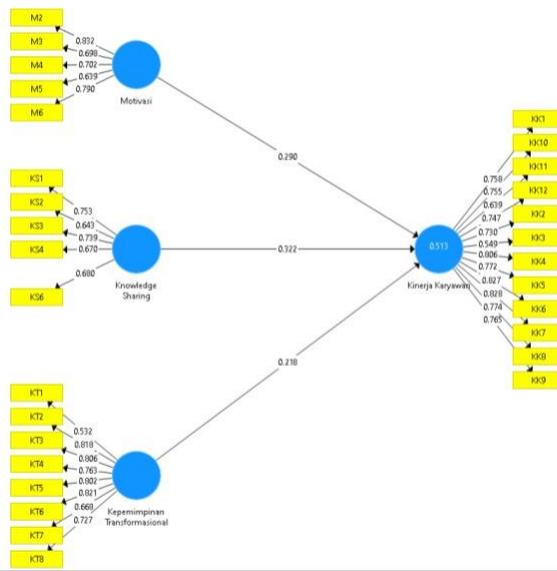
HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden. Berdasarkan hasil pengolahan data dalam Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 72 responden terdapat 47 responden atau sebesar 65.3% berjenis kelamin wanita. Sedangkan selebihnya sebanyak 25 responden atau sebesar 34.7% berjenis kelamin pria. Jumlah karyawan yang memiliki lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 6 responden atau 8.3%, jumlah karyawan yang memiliki lama bekerja 3-5 tahun sebanyak 15 responden atau 20.8%, jumlah karyawan yang memiliki lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 39 responden atau 54.2%, sedangkan jumlah karyawan yang memiliki lama bekerja >10 tahun sebanyak 12 responden atau 16.7%. Untuk responden dengan usia diantara 30-40 tahun yaitu sebanyak 43.1% dan terendah adalah responden dengan usia diantara <20 tahun yaitu sebanyak 11.1%. Secara umum karyawan yang bekerja di PT. Paragon Technology And Innovation berada pada usia produktif antara 30-40 tahun.

Evaluasi Measurement (outer) Model



Gambar 2. Hasil Pengujian Convergent Validity



Gambar 3. Hasil Algoritma PLS (Modifikasi)

Hasil dari modifikasi pengujian convergent validity pada Gambar d iatasdapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi convergent validity karena memiliki nilai loading factor diatas 0.50.

Tabel 2. Hasil Pengujian AVE

Variabel	AVE
Kepemimpinan Transformatif	0.559
Kinerja Karyawan	0.562
Knowledge Sharing	0.560
Motivasi	0.541

Tabel 3. Pengujian Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)

	Kepemimpinan Transformatif	Kinerja Karyawan	Knowledge Sharing	Motivasi
Kepemimpinan Transformatif	0.748			
Kinerja Karyawan	0.649	0.750		
Knowledge Sharing	0.696	0.628	0.748	
Motivasi	0.715	0.632	0.581	0.736

Dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari average variance extracted (\sqrt{AVE}) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya dalam

model. Nilai AVE berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity.

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

Tabel 4. Hasil Pengujian Composite Reliability & Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach Alpha's	Composite Reliability	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.884	0.909	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.928	0.938	Reliabel
Knowledge Sharing	0.739	0.826	Reliabel
Motivasi	0.784	0.854	Reliabel

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

Hasil Pengujian Nilai R-square. Melihat nilai R-square yang merupakan uji goodness-fit model.

Tabel 5. Nilai R² Variabel Endogen

Variabel Endogen	R-square
Kinerja Karyawan	0.513

Sumber: Output PLS, 2022

Model pengaruh variabel laten independen (motivasi, knowledge sharing, dan kepemimpinan transformasional) terhadap kinerja karyawan memberikan nilai R-square sebesar 0.513 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk motivasi, knowledge sharing, dan kepemimpinan transformasional sebesar 51.3% sedangkan 48.7% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Hasil Pengujian Goodness of Fit Model Pengujian Goodness of Fit Model.

struktural pada inner model menggunakan nilai predictive-relevance (Q²). Nilai Q- square lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance. Nilai R-square tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini: Nilai predictive relevance diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - \frac{(1 - R1)(1 - R_p)}{2}$$

$$Q = 1 - (1 - 0.513)$$

$$Q^2 = 1 - (0.487)$$

$$Q^2 = 0.5130$$

Uji Q2 (Blindfolding)

Q-square dapat dilihat dalam hasil penghitungan blindfolding pada bagian construct cross validated redundancy. Hasil penghitungan tersebut dapat dilihat pada table 4.15. berikut

Tabel 6. Hasil Construct Crossvalidated Redudancy

	SSO	SSE	Q Square (=1-SSE/SSO)
Kepemimpinan transformasional	568.000	568.000	
Kinerja karyawan	852.000	630.498	0.260
Knowledge sharing	355.000	355.000	
Motivasi	355.000	355.000	

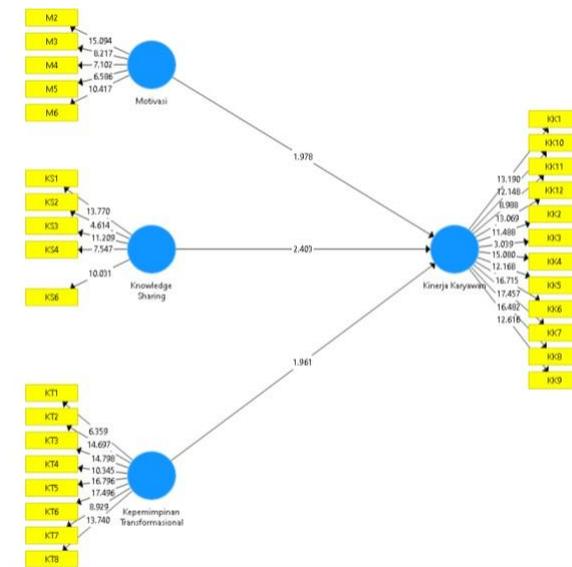
Sumber: Output PLS, 2022

Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T- table pada alpha 0.05 (5%) = 1.96, kemudian T-table dibandingkan dengan T- hitung (T- statistik).

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STD EV)	T Statistics (O/STD DEV)	P Values	Keterangan
Motivasi → Kinerja Karyawan	0.290	0.147	1.978	0.049	Positif - Signifikan
Knowledge Sharing → Kinerja Karyawan	0.322	0.134	2.403	0.017	Positif - Signifikan
Kepemimpinan Transformasional → Kinerja Karyawan	0.218	0.111	1.961	0.045	Positif - Signifikan

Sumber: Output PLS, 2022



Sumber: Output PLS, 2022

Pembahasan Hasil Penelitian. Pengaruh Motivasi terhadap Karyawan Berdasarkan hasil dari data yang telah diolah dimana nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja karyawan yang tinggi, dan di dukung pula oleh motivasi akan memberikan keragaman yang baik berupa produktivitas yang lebih baik (produktif). Jika motivasi rendah dan kemampuan tinggi maka akan terjadi dilema tentang apa tujuan dari organisasi dan apa peranan karyawan, serta manfaat bagi karyawan. Jika motivasi tinggi tetapi kemampuan rendah, maka di perlukan pelatihan bagi karyawan. Keadaannya akan menjadi lebih buruk jika motivasi rendah dan kemampuan rendah maka produktivitas juga akan rendah.

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja

Berdasarkan hasil dari data yang telah diolah dimana nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja karyawan yang tinggi, dan di dukung pula oleh motivasi akan memberikan keragaman yang baik berupa produktivitas yang lebih baik (produktif). Jika motivasi rendah dan kemampuan tinggi maka akan terjadi dilema tentang apa tujuan karyawan PT. Paragon Technology And Innovation. Untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2015) pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

PENUTUP

Kesimpulan. Penelitian ini mencoba menganalisis variabel-variabel yang berkaitan dengan motivasi, knowledge sharing, kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperoleh dari penelitian pada karyawan PT. Paragon Technology And Innovation. Dari hasil perhitungan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Paragon Technology And Innovation. Hal ini berarti karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung akan menghasilkan kinerja yang tinggi, dan sebaliknya.
- 2) Knowledge sharing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Paragon Technology And Innovation. Hal ini berarti karyawan dengan knowledge sharing yang baik dan efektif maka akan mencapai kinerja yang tinggi pula.
- 3) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Paragon Technology And Innovation. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam organisasi, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang akan terjadi.

Saran

- 1) Untuk Motivasi karyawan, perusahaan diharapkan lebih meningkatkan lagi bimbingan dan memberikan pengakuan dari hasil kerja, Hal ini dilakukan agar motivasi karyawan semakin baik. Sehingga secara langsung dapat meningkatkan kinerja serta produktivitas dalam perusahaan.
- 2) Untuk Knowledge Sharing, perusahaan diharapkan dapat terus menjaga dan meningkatkan hubungan yang baik antar karyawannya. Sehingga para karyawan akan selalu melakukan diskusi kelompok yang membahas mengenai ilmu ter- update demi menunjang pekerjaan dalam perusahaan
- 3) Untuk Kepemimpinan transformasional , perusahaan diharapkan bisa memberikan ruang komunikasi antara leader dan karyawan untuk meningkatkan kepercayaan , sehingga proses kepemimpinan menjadi lebih baik. Kemudian perusahaan juga perlu membentuk tim management yang mampu menjalankan desain pekerjaan, proses pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan kekompakan karyawan dalam bekerja sama supaya kinerjanya juga meningkat.
- 4) Untuk Kinerja Karyawan , perusahaan perlu memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bisa bekerja secara mandiri dan melakukan sosialisasi terhadap kebijakan perusahaan sehingga karyawan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya. Saran untuk peneliti selanjutnya, yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama dan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, maka kiranya perlu menambahkan jumlah kuesioner sehingga hasilnya bisa lebih valid dan dikaji kembali dan jika dilihat dari hasil penelitian ini, dimana faktor yang diteliti sebanyak (51%) maka masih ada faktor lain yang bisa dijadikan obyek penelitian seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Alma, B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Almana : *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 4 No. 2/ Agustus 2020 ISSN 2579-4892 cetak/ ISSN 2655-8327 online Anah, S., Widayati, C. C., & Anggi, W. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation an Discipline on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(2), 290- 301.
- Anak Agung, G.J.A, Nengah, L and Putu,K (2020) “Effect Of Knowledge Sharing And Self-Leadership On Innovation Behavior And Employee Performance” *IOSR Journal of Business and Management (IOSR- JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 22, Issue 9. Ser. II (September 2020), PP 56-63 www.iosrjournals.org
- Anriza J , Rizal S dan M.Joko A (2017) “ Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementrian Komunikasi Dan Informatika” *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 2, Mei 2017 DOI: 10.17358/JABM.3.2.236
- A.Dale Timpe. 1992. *Kinerja (Seri Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Carol, P. H, Tameka, C and Amari, K. R(2020) “The Impact of Tacit Knowledge Sharing on Job Performance” *International Journal on Social and Education Sciences (IJonSES)* Volume 2, Issue 1, 2020
- Putri Esti Cahyani and Siswanto “The Effect Of Transformational Leadership On Employee Performance Throught Employee Engagement “ *Jurnal Magister Manajemen Unram* Vol. 8, No 2. Juni 2019 DOI :<http://dx.doi.org/10.29303/jmm.v8i2.427>
- Cemil Top1 & Bryar Mohammad Sharif Abdullah2 & Akar Hemn Mahmood Faraj3
1Department of Business and Management, Facultyof Administrative Sciences and Economics, Tishk International University Erbil, Iraq
- Daniel,C.A and Cindy,F.H (2021) “The Effect Of Motivation Towards Employee Performance For Café Workers In Medan” *Journal of Accounting & Management Innovation*, Vol.5 No.1, January 2021, pp. 44-56
- Davenport, T.H., and Prusak, L. 1998. *Working knowledge: how organisations manage what they know*. Boston: Harvard Business School Press
- Danim, Sudarwan. 2009. *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta

- Fauziyah and Zeinida, W.R (2020) "The Role of Knowledge Sharing and Innovation on Employee Performance" *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 176 Proceedings of the 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020)
- Flippo, Edwin. B. 2008 *Manajemen Personalia*. Jilid 2, edisi VI. Terjemahan Moh. Mas'ud. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Tujuh. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: BPFE. Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Herman Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hoof and Rider (2004) "The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing" December 2004 *Journal of Knowledge Management* 8(6):117-130 DOI: 10.1108/13673270410567675
- Intan, A.T and Alini, G (2020) "The Influence of Motivation on Employees Performance" *Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 4 No. 2/ Agustus 2020 ISSN 2579-4892 print/ISSN 2655-8327 online.
- Isnaini, D.P.A (2018) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)" *Journal of Business and Innovation Management* Volume 1 Nomor 1, Oktober 2018 Halaman 82-94.
- Jamini, R.M and Rohita, K.M (2020), "Examining the role of knowledge sharing on employee performance with a mediating effect of organizational learning". *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*" March 2021 DOI 10.1108/VJIKMS- 04-2020-0056.
- Kaswan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- L. Gaol, Jimmy. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Luthans. F. (2009). *Perilaku Organisasi*. Penerjemah Vivin Andhika Yuwono, dkk. Yogyakarta: Andi Offset.
- Majalah Manajemen dan Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) GANESHA- JAKARTA* Volume 1, Nomor 1, April 2017.
- Manz, C., Bastien, D., dan Hostager, T. 1992. Model sepeda kepemimpinan dalam inovasi. *Jurnal Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Vol. 14, No. 4, hlm. 275-287.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marsella, Angelika S, Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vizta Irama Sukses Di Jambi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(3), 541-547.

- Miftah Thoha.(2012). Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nitisemito, Alex S. (2013). Manajemen Personalialia (Manajemen SDM). Jakarta: Ghalia.
- Nnaeto, J.O & Ndoh, J.A (2018), "Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction" Journal of Management and Strategy. January 2018 DOI: 10.5430/jms.v9n1p53
- Robbins, S.P, & Judge, T.A (2012). Perilaku Organisasi. Edisi Kedua Belas Jakarta: Salemba Empat.
- Sarmawa,I.W.G., Suparta,I.W.G., Riana,I.G., Dewi.I.G.A.M., 2017., Influence Of Self-Leadership On Employee Performance With Work Culture As Mediator: Study At Tenun Ikat Industries In Klungkung-Bali, Indonesia. International Journal of Economics, Commerce and Management. Vol. V, Issue 12. Pp.264-276.
- Sihotang, A. (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Prandnya Paramita.
- Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta CV.
- Sunyoto dan Burhanudin. 2015. Teori Perilaku Keorganisasian. Penerbit CAPS(Center of Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Uno, Hamzah B. 2009. Teori motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan). Jakarta : Bumi Aksara.
- Viona Anjelia and Romat Saragih," Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderator Pada Bank Nagari Kantor Pusat di Sumatera barat" JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (ALMANA) VOL. 2 NO. 2 /AGUSTUS 2018.
- Yeni, K (2020), "The Effect of Motivation on Employee Performance", Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume 3, No 2, May 2020, Page: 995-1002 e-ISSN: 2615-3076(Online), p-ISSN: 2615-1715(Print) DOI: 10.33258/birci.v3i2.928