

***Knowledge Sharing* sebagai mediasi Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Di Al-Banjari ZEROFAZA Grub Sidoarjo**

Knowledge Sharing as a Mediating Leadership Style to Improve Learning Achievement at Al Banjari Zerofaza Grub Sidoarjo

Khafid Khoirul Hanafi¹, Ayu Lucy Larassaty², Sumartik³

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama, Sidoarjo 61218, Indonesia

³Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Article info: Research Article

DOI : 10.55732/UNU.TJJ.2024.02.02.4

Kata kunci:

Knowledge Sharing, Gaya Kepemimpinan, Prestasi Belajar.

Keywords:

Knowledge Sharing, Mediating Leadership, Learning Achivement.

Article history:

Received: 20-oktober-2024

Accepted: 01-November-2024

*Koresponden email:

khafidkhoirul7@mailmail.com

(c) 2024 Khafid Khoirul Hanafi



Creative Commons Licence

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung gaya kepemimpinan, pengaruh secara penuh knowledge Sharing mediasi gaya kepemimpinan untuk meningkatkan prestasi belajar di Albanjari Zerofaza grub Sidoarjo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan alat analisis PLS 4 untuk mengukur hasil dari *knowledge Sharing* sebagai mediasi gaya kepemimpinan untuk meningkatkan prestasi belajar di Al-banjari Zerofaza grub Sidoarjo. penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan 40 responden dengan teknik pengambilan sampel *sampling purposiv*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge Sharing* sebagai mediasi gaya kepemimpinan untuk meningkatkan prestasi belajar di albanjari zerofaza grub sidoarjo dapat dikatakan cukup baik. Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar melalui *knowledge sharing* di albanjari zerofaza grub sidoarjo.

Abstract

This study aims to 1) determine the direct effect of leadership style, 2) the full effect of shared knowledge mediated leadership style to improve learning achievement in Albanjari Zerofaza Sidoarjo grub. The research method used is a descriptive quantitative method using the PLS 3.0 analysis tool to measure the results of knowledge sharing as mediation of leadership style to improve learning achievement at Al-Banjari Zerofaza grub Sidoarjo. This research uses descriptive analysis with 40 respondents with a purposive sampling technique. The results of the study show that knowledge sharing as a mediation of leadership style to improve learning achievement at albanjari zerofaza grub Sidoarjo can be said to be quite good. Leadership style has a positive and significant influence on learning

Kutipan: hanafi, khafid khoiril, Ayu Lucy Larassaty, & Sumartik. (2024). Knowledge Sharing sebagai mediasi Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Di Al-Banjari ZEROFAZA Grub Sidoarjo: Knowledge Sharing as a Mediating Leadership Style to Improve Learning Achievement at Al Banjari Zerofaza Grub Sidoarjo. *TALI JAGAD JOURNAL*, 2(2), 22–36. <https://doi.org/10.55732/UNU.TJJ.2024.02.02.4>

1. Pendahuluan

Manajemen SDM yang efektif dapat membantu organisasi dalam mengoptimalkan produktivitas, meningkatkan kualitas karyawan, serta memotivasi dan mempertahankan organisasi yang berkinerja tinggi tentang mencapai kinerja yang baik itu organisasi harus memimpin dan mengendalikan personel untuk mengembangkan keseluruhan kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut (Nuraidah, 2021)

Kepemimpinan bisa didefinisikan selaku metode seseorang pemimpin pengaruhi anggota timnya lewat sikap serta karakter yang nampak. Seseorang pemimpin merupakan seorang yang mempunyai peranan dan sikap yang bersama-sama dengan anggota kelompok dengan memakai metode ataupun style yang spesial, Sehingga kepemimpinan dapat memiliki peran kekuatan yang dinamis yang mengembangkan, menginspirasi, dan mengkoordinasikan industri untuk tujuan yang tercapai (Hasnawati, 2021).

Kepemimpinan saat ini lebih menekankan kemampuan para pemimpin untuk mendorong pengikut mereka untuk melakukan apa pun yang mereka perintahkan tanpa rasa tekanan untuk mencapai tujuan organisasi. (Jaya, 2020) Dalam konteks pembelajaran, style kepemimpinan pula sangat berarti buat menghasilkan area belajar yang efisien serta memfasilitasi prestasi belajar siswa.

Belajar merupakan proses berjalannya seseorang yang belum tau menjadi tau, dalam proses pembelajaran itu ada yang namanya perubahan, dari perubahan itu menjadi hasil belajar yang dapat berbagai macam bentuk dari pengetahuan, *skill*, sikap, tingkah laku, keterampilan, dan kemampuan. menurut (Azeti, 2019) Belajar memerlukan aktivitas fisik dan spiritual. Salah satu cara untuk mengukur seberapa baik seseorang memahami konsep atau materi tertentu adalah dengan menilai prestasi belajar mereka..

Knowledge Sharing merupakan berbagi pengetahuan yang dimiliki individu dan dapat di bagikan dalam perusahaan atau organisasi yang dapat di manfaatkan. Menurut (Andreas & Surjani, 2019) *Knowledge sharing* (Berbagi pengetahuan) merupakan hal yang sangat penting karena dapat membuat perusahaan atau organisasi menjadi lebih maju dan juga dapat meningkatkan kinerja. berbagi pengetahuan dan kolaborasi antara dan pengajar, siswa dapat memperoleh pemahaman siswa yang lebih baik tentang materi dan mengembangkan keterampilan berpikir kritis.

Sidoarjo adalah salah satu kota yang memiliki banyak grub Al-banjari pada saat ini menurut nu.or.id ada 20 grub asal sidoarjo yang sering mengikut festival Al-banjari, Al-banjari adalah musik yang dimana mengiatkan kebesaran Allah SWT mengilhami berdzikir pujian kepada Nabi Muhammad saw. Mendorong ahlak yang baik dan mengingat ibadah, membangkitkan amal sehingga mengandung syiar–syiar dan dakwah. Dakwah seiring berjalannya waktu variasi ini menarik untuk di bincangkan karena mengikuti trend kekinian, sehingga bisa menarik daya minat belajar banjari Al-Banjari bagi pemula.

Variasi tersebut setiap anggotanya memiliki peran masing-masing dan jika semuanya di jadikan satu dapat menghasilkan irama yang khas dan nikmat di dengar, ada salah satu grub Al-Banjari di Sidoarjo ini yang bernama Zerofaza yang berdiri ditahun 2010 yang dipimpin oleh Ustad Amar Ma'ruf dari grub Kunfayakun Sidoarjo dan Ustadzah Icha dari pondok pesantren Nurul Huda Malang, tidak berapa lama keduanya keluar dan mendirikan grub Al-Banjari sendiri yang diberi nama Zerofaza nama tersebut didapat dari bahasa inggris dan bahasa Arab. *Zero* artinya nol (0) dan *Faza* artinya kemenangan yang melambangkan grub ini berjuang dari nol menuju kemenangan yang berproses yang sukses. Saat ini Zerofaza memiliki anggota inti sebanyak 18 orang, yang dimana setiap anggota memiliki peran masing masing, grub ini berbeda dengan grub yang lain karena grub ini banyak mendapatkan prestasi yang banyak terbukti dengan adanya piala yang banyak dan juga memiliki anak grub yang banyak di bawah naungan Zerofaza

yang diberinama Saudara New Zerofaza (SNZ) pada saat ini Zerofaza memiliki sebanyak 7 grub SNZ yang setiap grubnya berjumlah 10 orang 5 vokal dan 5 penabuh.

No	Nama Grub	Tahun berdiri	Tahun Prestasi	Prestasi
1	SNZ 27	2017	2018-2023	Juara 1&3 Provinsi dan kab
2	SNZ An Najwa	2018	2018-2023	Juara 3 Provinsi
3	SNZ 5 Rukun Islam	2018	2018-2023	Belum juara
4	SNZ 3 Gedangan	2018	2018-2023	Juara 1,2,3 provinsi dan kab
5	SNZ 25	2018	2018-2023	Belum juara
6	SNZ 19	2017	2018-2023	Belum juara
7	SNZ 17 Rokaat	2018	2018-2023	Belum juara

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan pernyataan latar belakang diatas peneliti untuk membahas lebih lanjut mengenai penelitian yang akan dilakukan dengan judul “*Knowledge Sharing* sebagai mediasi Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Di Al-Banjari ZEROFAZA Grub Sidoarjo”

2. Kajian Teori

2.1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan artinya pendekatan atau strategi yang digunakan oleh seseorang pemimpin buat mengilhami serta mendorong anggota tim dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seseorang dengan keterampilan kepemimpinan dan kemampuan untuk memotivasi orang lain untuk bekerja sama dalam proyek tertentu dengan tujuan mencapai satu/lebih tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dikenal sebagai seorang pemimpin (Kartono, 2016). Pemimpin adalah individu yang merencanakan dan melibatkan anggota tim dengan cara tertentu, jadi kepemimpinan adalah kekuatan dinamis yang menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan perusahaan untuk dicapai tujuan yang ditetapkan (Hasnawati, 2021).

Tujuan utama kepemimpinan dalam kelompok organisasi adalah untuk memfasilitasi pembelajaran dalam mengambil keputusan dan bekerja bersama menurut (Rusdiana, 2020). Faktor-faktor yang dapat dipengaruhi gaya kepemimpinan menurut (Siswanti, 2015)(Siswanti, 2015) Adapun sejumlah faktor yang mempengaruhi gaya manajemen saat melakukan aktivitas manajemen, yaitu: sistem nilai, rasa yakin terhadap bawahan, Inklinasi pemimpin, Perasaan sama dalam situasi tertentu. Menurut (Kartono, 2016) Indikator – indikator gaya kepemimpinan adalah: Sifat, Kebiasaan, Watak, Kepribadian.

2.2. Prestasi Belajar

Prestasi belajar adalah ukuran digunakan untuk menilai pencapaian akademik seseorang dalam lingkungan pendidikan. Prestasi belajar dapat diukur melalui berbagai aspek seperti hasil tes, nilai rata-rata, atau keterampilan yang diperoleh dalam suatu mata pelajaran. Untuk memahami prestasi belajar secara menyeluruh, perlu dilakukan kajian teoritis pendahuluan yang meliputi konsep, faktor yang mempengaruhi dan proses belajar. (FAJRI, 2019) Prestasi akademik adalah kemampuan yang dimiliki seseorang setelah menyelesaikan pembelajaran. Keberhasilan siswa dapat meliputi pengetahuan (kognitif), sikap (emosional) dan perilaku (psikologis). (Fitriyana Mawarni, 2019) Kesuksesan akademik mengacu pada seperangkat frase yang terdiri dari dua kata, yaitu sukses dan belajar, yang hubungan dan maknanya tidak

berhubungan. Tidak mungkin mencapai keajaiban jika kita tidak sepenuh hati melakukan aktivitas, seperti membalik telapak tangan. Prestasi diraih melalui usaha yang sungguh-sungguh, menghadapi berbagai rintangan, dengan ketekunan dan optimisme. (Salsabila, 2020) Peran guru atau pendidik sangat penting dalam upaya membangun individu Indonesia yang utuh karena tugas mereka adalah membangun individu tersebut, akibatnya diharapkan adanya keahlian khusus dalam menjalankan tugas mengajar untuk mengajar siswa, "Kompetensi" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kemampuan untuk melakukan tugas-tugas ini dengan baik.

Tujuan dalam interaksi edukatif adalah untuk mengembangkan para anggota dalam suatu bidang tertentu. Mengenali tujuan dengan menjadikan peserta didik sebagai fokus utama dan mengarahkannya menuju tujuan-tujuan yang akan memotivasinya untuk mencapai tujuan pembelajaran berikutnya (zaiful rosyid, 2019). Adapun faktor-faktor bisa mempengaruhi Prestasi Belajar (Salsabila, 2020) terdapat 2 faktor yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor internal: Kesehatan fisik, Psikologis, Motivasi
- b. Faktor Eksternal: Faktor internal, yang mencakup lingkungan fisik dan sosial seseorang Sekolah diruang kelas harus memiliki fasilitas yang mencukupi, seperti pencahayaan dan ventilasi yang baik. Selain itu, sewajarnya juga terdapat fasilitas penyejuk udara (AC), papan tulis, penanda, perpustakaan yang lengkap, proyektor overhead (OHP) atau LCD, serta laboratorium dan ruang lain yang dapat membantu proses pembelajaran. Peralatan dan fasilitas infrastruktur membantu siswa belajar, Lingkungan sosial kelas (*Class Climate Environment*) merujuk di suasana psikologis dan interaksi sosial yg terjadi selama pembelajaran di kelas

(Muhibbin Syah, 2013) Ada beberapa indikator yang dapat untuk mengukur hasil belajar siswa, di antaranya: Karakteristik kognitif dapat diidentifikasi melalui pengamatan, ingatan, pemahaman, penerapan, analisis, dan ketahanan. Penerimaan sambutan, apresiasi (perilaku menghargai), internalisasi (pengalaman), serta karakterisasi adalah beberapa cara seorang dapat diidentifikasi pada ranah efektif. Dalam domain psikomotor, seseorang dapat diidentifikasi melalui keterampilan bergerak dan bertindak, ekspresi, dan non-verbal.

2.3. Knowledge Sharing

Knowledge sharing atau berbagi pengetahuan adalah proses dimana seseorang atau Sebuah kelompok orang berbagi pengalaman dan pengetahuan mereka untuk membantu orang lain mempelajari dan memanfaatkannya. *Knowledge sharing* penting untuk meningkatkan kinerja organisasi dan inovasi, serta untuk memastikan kelanjutan pengetahuan dalam organisasi. *Knowledge Sharing* merujuk kepada tindakan seseorang dalam mengkomunikasikan informasi yang dia pelajari dari orang lain dan digunakan untuk menciptakan nilai bagi perusahaan atau organisasi (Iarassaty, 2022). Menerapkan seni manajemen berbagi pengetahuan secara aktif memberikan aktivitas tidak hanya untuk siswa saja tetapi juga untuk guru itu sendiri, hal ini kami sampaikan karena guru juga akan termotivasi untuk membimbing siswanya menuju kondisi belajar yang positif. (Hanum, 2020). Berbagi pengetahuan mengacu pada jaringan proses pembelajaran yang bersama-sama menggunakan penciptaan pengetahuan di antara karyawan yang melibatkan satu individu dengan individu lain menggunakan pengalaman yang dapat digunakan sebagai sumber penyebaran pengetahuan. (Nurchahyo & Wikaningrum, 2020). Adapun tujuan Knowledge (khoe yao tung, 2018) diantara lain: Menjaga pengetahuan agar tidak hilang saat seseorang keluar dari organisasi, Mengurangi kemungkinan ilmu hilang, Mengidentifikasi area kritis sumber pengetahuan sehingga organisasi tahu meskipun anggota hilang, Menciptakan alat dan teknik untuk menangkap dan menyimpan data.

Adapun faktor yang mendorong berbagi pengetahuan/*knowledge sharing* ((Dr.ir.paul Lumbantobing, 2011) ada faktor utama yang mendorong karyawan buat memberikan pengetahuannya.

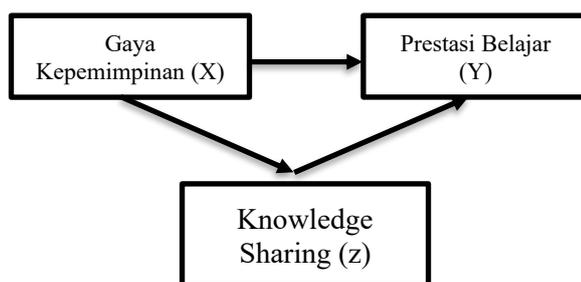
- a. Bonus serta budaya, yang dimaksud menggunakan insentif pada sini tidak selalu bersifat atau berbentuk uang.
- b. Organisasi yang telah matang budaya *sharing* nya, maka motivasinya artinya ekspresi atau membentuk reputasi dengan membagikan kapabilitas serta kepakarannya melalui kontribusinya

Adapun indikator-indikator dalam *knowledge sharing* menurut (Nurchahyo & Wikaningrum, 2020):

- a. Ketersediaan *knowledge sharing* khusus. Pengetahuan khusus akan membantu

- meningkatkan kolaborasi dan keterampilan tim.
- Kesediaan berbagi pengetahuan secara *virtual*, dengan kesediaan berbagi pengetahuan secara *virtual*, seseorang dapat membantu meningkatkan kolaborasi dan keterampilan tim meskipun berada di tempat yang berbeda-beda
 - Kesediaan memberi saran dalam kegiatan. Dengan kesediaan memberi saran dalam kegiatan, seseorang dapat membantu memperbaiki masalah atau kelemahan yang muncul selama kegiatan berlangsung.
 - Kesediaan untuk berbicara saat pertemuan berlangsung dan ingin berbagi pengalaman sebagai solusi.

Kerangka konseptual



Sumber: Data diolah peneliti

Metode

Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan fokus pada hubungan kausal, yang mengidentifikasi sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono, 2018), dengan memakai *software partial least square* (PLS) 4.0 sebagai alat bantu menganalisis data-data yang berupa angka. Penelitian kuantitatif mengumpulkan data tentang kepercayaan, pendapat, karakteristik, perilaku, dan variabel relasional serta hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel tertentu (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini dilaksanakan di Al-Banjari Zerofaza grup yang berlokasi di Kota Sidoarjo, sebagai gambaran dari populasi grup-grup yang belum memiliki juara. Penelitian dilaksanakan selama 6 bulan, untuk mengumpulkan data yang akurat. Populasi mampu didefinisikan menjadi wilayah umum yang terdiri asal orang-orang dengan kualitas dan ciri-ciri tertentu (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini grup SNZ di kota Sidoarjo tepatnya pada Kab. Sidoarjo dengan jumlah 7 grup Bagian dari populasi adalah sampel. Populasi, misalnya, adalah populasi suatu wilayah atau jumlah pekerja dalam organisasi tertentu dalam konteks penelitian. Sampel digunakan untuk mengumpulkan data dan membuat kesimpulan tentang karakteristik populasi. (Sugiyono, 2018), untuk sampel yang dipilih adalah sampel *Sampling Purposiv* yang artinya metode pemilihan sampel dengan mempertimbangkan beberapa faktor atau sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan:

- Grup yang sudah bergabung dari awal 2018 – sekarang.
- Anggota yang sudah masuk digrub inti dan memiliki keahlian dan penguasaan *skill* Al-Banjari.
- Dari 7 grup sisa 4 grup yang belum memiliki prestasi.

Dengan kriteria yang telah ditentukan, jumlah sampel yang diambil adalah 40 anggota kelompok yang telah ditetapkan, yang akan memberikan representasi yang cukup untuk mendapatkan hasil pencarian yang valid dan reliabel.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian yang ini dilakukan di anggota anak grup Al-banjari zerofaza dengan total sampel 40 responden. Penelitian ini dapat mengetahui *knowledge sharing* sebagai mediasi gaya kepemimpinan untuk meningkatkan prestasi belajar di Al banjari Zerofaza grup Sidoarjo, dalam hal ini dilakukan analisis data meliputi analisis deskriptif dan pengujian hipotesis. Analisis deskriptif meliputi karakteristik responden dan kategori variabel, serta pengujian hipotesis terkait penyebaran kuesioner bulan Juni 2023 dengan total 40 kuesioner yang dibagikan untuk anggota kelompok zerofaza yang diidentifikasi oleh peneliti.

3.1. Penilaian Responden Terhadap Identitas Responden

Hasil analisis penilaian responden untuk mengetahui sampel data yang diperoleh dari karakteristik berdasarkan jenis.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentasi
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	62.5%
	Perempuan	15	37.5%
TOTAL		40	100%

Sumber: Data Diolah Penulis

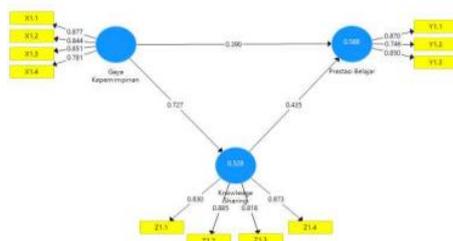
Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.1 di atas dapat diketahui seberapa besar anggota grup berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 62.5% dan 37.5% responden berjenis kelamin perempuan.

3.2. Pengujian Kualitas Data

3.2.1. Pengujian Validitas

Penelitian ini dianalisis menggunakan alat bantu SEM-PLS 4.0 dengan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel dalam penelitian ini. Sebagai penentu setiap indikator agar dapat berhubungan dari *measurement model* atau melalui *outer model*. Teknik pengolahan data yang dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan cara menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian (Mahfud Sholihin, 2013) Tahap-tahapan tersebut sebagai berikut:

- Menilai *outer model* menggunakan teknik Analisa data dengan *SmartPLS 4* untuk *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*, *cornbachs alpa*, AVE antara lain:
- Convergent Validity* Digunakan sebagai mengukur validitas setiap metrik struktural dalam pencarian. Pengujian ini dapat dilihat melalui nilai *loading factor* untuk setiap kriteria struktur. *Rule of thumb* untuk *loading factor* yang bisa digunakan untuk mengukur validitas konvergensi adalah $> 0,5$, akan tetapi lebih baik lagi jika nilai *loading factor* $> 0,7$. Berikut hasil uji validitas konvergensi antara lain:



Sumber: Data Diolah SmartPls4

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui gaya kepemimpinan berpengaruh prestasi belajar dengan nilai *t-statistic* 0,390, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *knowledge sharing* dengan nilai *t statistic* 0,727, *knowledge sharing* berpengaruh di prestasi belajar dengan nilai *t-statistic* 0,43

Tabel Outer Loadings

	Gaya Kepemimpinan	Knowledge Sharing	Prestasi Belajar
X1.1	0.877		

X1.2	0.844		
X1.3	0.851		
X1.4	0.781		
Y1.1			0.870
Y1.2			0.746
Y1.3			0.850
Z1.1		0.830	
Z1.2		0.885	
Z1.3		0.818	
Z1.4		0.873	

Sumber: Data Diolah dengan pls4

Berdasarkan tabel diatas mengetahui bahwa semua indikator pada tiap variabel-variabel yang menghasilkan nilai *loading factor* lebih 0,7. Hasil tersebut menyatakan bahwa semua indikator dianggap valid secara *convergent*, sehingga mampu digunakan untuk mengukur indikator disetiap variabelnya. Berikut ini adalah hasil pengujian validitas konvergen dengan *Average Variance Extracted* (AVE) serta dipaparkan dalam bentuk table:

Tabel 4.6 AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,704
<i>Knowledge Sharing</i> (Z1)	0,726
Prestasi Belajar (Y1)	0,679

Sumber: Data diolah dengan pls4

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa disemua indikator pada setiap variabel menghasilkan nilai AVE lebih dari 0,5. Hasil tersebut menyatakan bahwa semua indikator tersebut dianggap valid secara *convergent*, sehingga sanggup untuk mengukur setiap variabelnya.

- 1) *Discriminant Validity* Perhitungan validitas diskriminan ini menggunakan *cross loading*, variabel yang menyatakan mempunyai *discriminant validity* apabila *cross loading* suatu indikator pada variabel lebih besar dari variabel lainnya, maka indikator tersebut bisa dinyatakan valid untuk mengukur variabel yang sesuai, dari hasil perhitungan *Discriminant Validity* didalam tabel berikut:

Tabel Cross loadings

	Gaya Kepemimpinan	Knowledge Sharing	Prestasi Belajar

X1.1	0.877	0.656	0.609
X1.2	0.844	0.533	0.523
X1.3	0.851	0.704	0.731
X1.4	0.781	0.504	0.451
Y1.1	0.701	0.674	0.870
Y1.2	0.373	0.419	0.746
Y1.3	0.604	0.631	0.850
Z1.1	0.599	0.830	0.543
Z1.2	0.725	0.885	0.682
Z1.3	0.617	0.818	0.625
Z1.4	0.506	0.873	0.581

Sumber: Data Diolah dengan PLS4

Berdasarkan hasil dari Nilai *cross loadings* pada indikator X1.1 hingga X1.4 Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai lebih tinggi daripada variabel lainnya, sehingga menunjukkan bahwa indikator tersebut valid untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan. Nilai *cross loadings* pada indikator Y1.1 hingga Y1.3 Nilai pada variabel prestasi belajar memiliki besaran yang lebih tinggi dari pada variabel lainnya, sehingga menyatakan bahwa indikator tersebut valid untuk mengukur variabel prestasi belajar. Nilai *cross loadings* pada indikator X1.1 hingga X1.4 Indikator divariabel *knowledge sharing* mempunyai hasil nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berperan sebagai alat mengukur konsistensi dari instrumen pengukuran nilai konsep tertentu, serta konsistensi dari para responden didalam menjawab pernyataan pada kuisisioner atau instrument penelitian. Penelitian ini, pengujian validitas konstruk dan reliabilitas instrumen yang menggunakan model pengukuran (outer model), yang berarti bahwa model ini menentukan sejauh mana setiap indikator dapat berhubungan dengan variabel laten yang ingin diukur.

a. Composite Reliability

Composite reliability dapat dibuat sebagai metode untuk menilai reliabilitas yang sebenarnya dari konstruk. Composite reliability dinilai lebih dari baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Rule of thumb untuk composite reliability yaitu $> 0,7$ (Hair et al., 2019)

Tabel Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.880
<i>Knowledge Sharing</i> (Z1)	0.882
Prestasi Belajar (Y1)	0.809

Sumber: Data diolah dengan PLS4

Berdasarkan tabel diatas mengetahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai sebesar $0.880 > 0,7$. Variabel Prestasi Belajar $0,882$ memiliki nilai sebesar $0.809 > 0,7$. Dan variabel

knowledge sharing memiliki nilai sebesar $0.882 > 0,7$, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut dinyatakan *reliabel*.

b. *Cornbach's Alpha*

Cornbach's Alpha dapat digunakan sebagai mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk dan memastikan nilai *compsite reliability*. *Rule of thumb* untuk *cornbach's alpha* $> 0,7$ (Hair et al., 2019)

Tabel *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.862
<i>Knowledge Sharing</i> (Z1)	0.874
Prestasi Belajar (Y1)	0.769

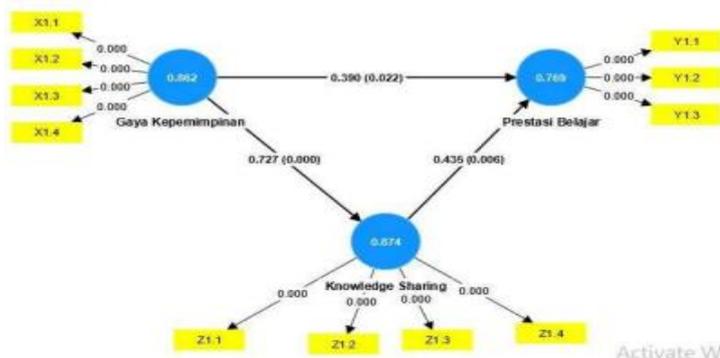
Sumber: Data diolah dengan PLS4

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan yang memiliki nilai sebesar $0,862 > 0,7$. Variabel prestasi belajar memiliki nilai sebesar $0,769 > 0,7$. Variabel *knowledge sharing* memiliki nilaisebesar $0,874 > 0,7$. Hal ini menyatakan *cornbach's alpha* ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

3. Uji Hipotesis

1. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian signifikansi digunakan sebagai menguji apakah pengaruh atau tidak dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian yang menyatakan bahwa jika nilai *T statistik* \geq T-tabel (1,96) atau nilai *P value* $<$ tingkat signifikan. alpha 5% atau 0,05, maka dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil dari pengujian dan model bisa diketahui dari gambar dan tabel sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah SmartPls4

Berdasarkan gambar diatas diketahui gaya kepemimpinan berpengaruh Prestasi Belajar dengan nilai *t-statistic* 0,390, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *knowledge sharing* dengan nilai *t statistic* 0,727, *knowledge sharing* berpengaruh terhadap prestasi belajar dengan nilai *t-statistic* 0,435. berikut hasil uji hipotesis.

Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis

	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic ((O/ST DE V)</i>	<i>P Values</i>
Gaya Kepemimpinan -> <i>Knowledge Sharing</i>	0.727	0.734	0.056	12.866	0.000
Gaya Kepemimpinan -> Prestasi Belajar	0.390	0.411	0.171	2.288	0.022
<i>Knowledge Sharing</i> -> Prestasi Belajar	0.435	0.413	0.159	2.737	0.006

Collinearty (VIF)

kategori dalam pengelompokan nilai VIF, jika nilai VIF saat 5 kemungkinan masalah kolinearts kemungkinan masalah 5-3 dan idealnya < 3 (Hair et al., 2019). VIF dari variabel dependen yang didapat pada model penelitian ini bisa dilihat ditabel

Tabel 4.12 VIF

	VIF
X1.1	2.681
X1.2	2.775
X1.3	2.128
X1.4	2.166
Y1.1	1.612
Y1.2	1.491
Y1.3	1.625
Z1.1	2.714
Z1.2	2.494
Z1.3	2.041
Z1.4	3.154

Sumber: Smart Pls4

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas nilai pada VIF indikator X1 – Z1.3 menunjukkan nilai < 3 dapat diartikan bahwa nilai VIF tersebut ideal, dan variabel Z1.4 nilainya 3-5.

Tabel 4.13 R Square

	<i>R Square</i>
<i>Knowledge Sharing (Z1)</i>	0.528
Prestasi Belajar (Y1)	0.588

Sumber:Data diolah dengan PLS4

Pengujian model struktural pada tabel 4.13 dengan melihat nilai R

3. Uji R Square

kategori pada kelompok nilai R -square, bila nilai R -square 0,75 maka masuk dalam kategori kuat: jika nilai R -square 0,50 berada pada kategori sedang dan 0,25 berada pada kategori lemah (Hair et al., 2019) Nilai R -squared variabel dependen yang diperoleh dalam model penelitian ini bisa dilihat pada Tabel 4.13.

$square$ sebagai uji *goodness-fit* model atau uji keselarasan. Berikut ini menjelaskan terkait hasil R square berdasarkan tabel diatas. Nilai R -square yang dimiliki variabel *knowledge sharing* (Z1) sebesar 0,528 setelah dilakukan perhitungan melalui *SmartPLS*, ini bahwa dapat diartikan bahwa kemampuan gaya kepemimpinan terhadap *knowledge sharing* sebesar 52,8% dan variabel gaya kepemimpinan terhadap prestasi belajar sebesar 58,8%.

Goodnees Of Fit Model

Goodnees Of Fit Model dimanfaatkan sebagai menjelaskan besar kemampuan variabel *independent* untuk sebagai menjelaskan keragaman variabel dependen. *Goodnees Of Fit Model* dilakukan dengan menggunakan *Prediction Relevance (Q Square)*.

Tabel Q Square

	SSO	SSE	Q^2
Gaya Kepemimpinan	160.000	160.000	
Knowledgege Sharing	160.000	106.145	0.337
Prestasi Belajar	120.000	79.283	0.339

Sumber: data diolah SmartPls

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat mengetahui bahwa nilai Q^2 lebih dari 0 (nol) yang menunjukkan bahwa jika model dikatakan sudah cukup baik. Hal ini dapat disimpulkan *goodnees of fit model* dapat diketahui Nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur keefektifan nilai observasi yang dihasilkan oleh model serta estimasi parameter. Nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model dianggap baik, sedangkan nilai Q^2 yang lebih kecil dari 0 (nol) menunjukkan bahwa dengan model tersebut memiliki *predictive relevance* yang lebih rendah.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi belajar di Al-banjari Zerofaza grub Sidoarjo

Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh anggota grub dapat meningkatkan prestasi belajar dengan contoh riil dilapangan seorang pemimpin dengan cara memberikan arahan, rumus pukulan banjari dengan metode genre alunan nada yang meriah sehingga pada waktu penampilan bisa menghidupkan suasana dengan ciri khas Zerofaza grub kepada para anggota, anggota grub diberikan panduan yang jelas dan contoh pergerakan tabuhan yang diperlukan untuk mendukung belajar. Teori ini di perkuat oleh (Astuti, 2021)Pemimpin yang berperan lebih dari seorang organisasai harus bertindak sebagai pelatih, pembimbing, guru, dan mentor yang wajib bisa dipahami dan (Kartono, 2016) Metode kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bekerja dan berperilaku untuk membimbing pengikutnya melakukan sesuatu. Temuan penelitian ini diketahui bahwa penerapan gaya kepemimpinan pada beberapa anggota Zerofaza grub sudah cukup baik, sehingga mampu menciptakan prestasi belajar yang baik bagi anggota grub.

Hal ini dapat diketahui pada responden pada variabel gaya kepemimpinan ditunjukkan oleh indikator sifat seorang pemimpin memiliki sifat membimbing dan mampu membantu anggota timnya untuk berkembang, pada indikator kebiasaan seorang pimpinan memberikan kebiasaan memberdayakan dengan kesempatan sehingga anggota dapat mengembangkan keterampilan yang saya miliki, pada indikator watak bahwa pemimpin anggota memiliki kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan tim, pada indikator kepribadian seorang pemimpin memiliki kepribadian.

Gaya Kepemimpinan terhadap Knowledge Sharing

Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh anggota grub dapat meningkatkan *knowledge sharing*. Contoh riil mereka melakukan pertemuan di majelis bulanan yang mendorong kolaborasi dan inovasi, serta memberikan berbagi trik vokal, alunan musik variasi pada individu dan anggota tim lainnya, teori ini juga didukung oleh (Suci et al., 2020) kepemimpinan menunjukkan bahwa pemimpin memfasilitasi proses berbagi pengetahuan dengan

melayani sebagai panutan bagaimana pengetahuan dibagikan, membangun insentif sebagai berbagi pengetahuan dan menyediakan jaringan anggota berpengetahuan dalam organisasi dan (Kartono, 2016) pemimpin memanfaatkan dan juga mengoptimalkan kemampuan, bakat, dan produktivitas semua anggota tim untuk meningkatkan hasil pembelajaran dengan cara keseluruhan. Hasil temuan penelitian ini diketahui bahwa penerapan gaya kepemimpinan pada beberapa anggota grub SNZ sudah cukup baik, sehingga mampu untuk menciptakan knowledge sharing yang baik bagi anggota grub. Hal ini dapat diketahui pada responden pada variabel gaya kepemimpinan ditunjukkan oleh indikator sifat seorang pemimpin memiliki sifat membimbing dan mampu membantu anggota timnya untuk berkembang, pada indikator kebiasaan seorang pimpinan memberikan kebiasaan memberdayakan dengan kesempatan sehingga anggota dapat mengembangkan keterampilan yang saya miliki, pada indikator watak bahwa pemimpin anggota memiliki kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan tim, pada indikator kepribadian seorang pemimpin memiliki kepribadian.

Variabel knowledge sharing dapat diketahui pada indikator berbagai pengetahuan khusus terhadap pernyataan seorang pemimpin memiliki sifat membimbing dan mampu membantu anggota timnya untuk berkembang, pada indikator kedua yaitu berbagi pengetahuan secara virtual terhadap pernyataan seorang pimpinan memberikan kebiasaan memberdayakan dengan kesempatan sehingga anggota dapat mengembangkan keterampilan yang dimiliki, pada indikator memberi saran dalam organisasi terhadap pernyataan anggota merasa bahwa pemimpin memiliki kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan tim. Sedangkan pada indikator berdiskusi selama pertemuan dan berbagi pengalaman terhadap pernyataan rendah hati adalah salah satu kepribadian seorang pemimpin. Hasil analisa yang telah dilakukan juga didukung pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suci, 2020) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap knowledge sharing pada karyawan dengan menunjukkan bahwa pengimplementasian gaya kepemimpinan akan memuat peranan penting bagi peningkatan knowledge sharing pada anggota grub SNZ.

4.3.3. Knowledge Sharing terhadap Prestasi Belajar

Hasil ini ditunjukkan bahwa knowledge sharing yang dilakukan oleh anggota grub dapat meningkatkan prestasi belajar dengan contoh riil mendorong anggota yang berprestasi untuk belajar secara kolaboratif dalam melibatkan inovasi variasi pukulan banjar dan paduan suara antar vokal, untuk menciptakan variasi yang terbaru. Teori ini diperkuat oleh (Dikdaya, 2020) Berbagi pengetahuan merupakan kegiatan kolaboratif yang dilakukan untuk sebagai meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guna mencapai tujuan individu dan organisasi. dan menurut (Khoe Yao Tung, 2018) Berbagi pengetahuan membutuhkan kedua belah pihak, dan sering terjadi pertukaran pengetahuan untuk membentuk pengetahuan baru. Hasil yang ditemukan penelitian ini diketahui bahwa penerapan knowledge sharing pada beberapa anggota grub SNZ sudah cukup baik, sehingga untuk menciptakan prestasi belajar yang baik bagi anggota grub. Hal ini dapat diketahui pada responden variabel knowledge sharing dapat diketahui pada indikator berbagai pengetahuan khusus terhadap pernyataan seorang pemimpin memiliki sifat membimbing dan mampu membantu anggota timnya untuk berkembang, pada indikator kedua yaitu berbagi pengetahuan secara virtual terhadap pernyataan seorang pimpinan memberikan kebiasaan memberdayakan dengan kesempatan sehingga anggota dapat mengembangkan keterampilan yang dimiliki, pada indikator memberi saran dalam organisasi terhadap pernyataan “anggota merasa bahwa pemimpin memiliki kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan tim sedangkan pada indikator berdiskusi selama pertemuan dan berbagi pengalaman terhadap pernyataan rendah hati adalah salah satu kepribadian seorang pemimpin”.

Pada variabel prestasi belajar dapat ditunjukkan oleh indikator pada indikator pengamatan, ingatan, pemahaman dan penerapan terhadap pernyataan anggota mampu memahami materi yang sudah dipelajari pengetahuan yang telah dimiliki pemimpin sebelumnya, pada indikator kedua yaitu penerimaan sambutan, apresiasi, pengalaman dan karakterisasi terhadap pernyataan memperoleh hasil belajar sudah seimbang dengan pengalaman yang telah didapatkan, pada indikator ke tiga dan pada indikator keterampilan bergerak dan bertindak, kecakapan ekspresi dan non verbal terhadap pernyataan hasil belajar sudah mengevaluasi hasil gerakan skill dan membuat rencana untuk memperbaikinya.

Gaya Kepemimpinan dapat meningkatkan Prestasi Belajar melalui Knowledge Sharing

Hasil ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang dilakukan oleh anggota grub bisa meningkatkan Prestasi Belajar melalui knowledge sharing dengan contoh riil pemimpin ini melakukan latihan kolaborasi pada anggota lain biasanya dalam acara

festival banjari dan lingkungan majlis dalam latihan berkelompok bisa menjadikan peningkatan latihan, teori ini di dukung oleh (khoe yao tung, 2018) dukungan organisasi pada tranfer pengetahuan akan terlihat dari tatap muka, diskusi (melalui media, akses, dan jejaring informasi), hasil temuan penelitian yang ini diketahui bahwa penerapan Gaya Kepemimpinan melalui knowledge sharing pada beberapa anggota grub SNZ sudah cukup baik, sehingga dapat mampu menciptakan prestasi belajar yang baik bagi anggota grub. Variabel gaya kepemimpinan pada responden diukur melalui beberapa indikator, yaitu: sifat seorang pemimpin yang membimbing dan membantu anggota tim untuk berkembang; kebiasaan pemimpin dalam memberikan kesempatan untuk memberdayakan anggota agar dapat mengembangkan keterampilannya; watak pemimpin dalam memimpin dan mengarahkan tim; serta kepribadian pemimpin yang berpengaruh dalam kepemimpinannya.

Prestasi belajar ditunjukkan oleh indikator: pengamatan, ingatan, pemahaman, dan penerapan dalam memahami materi; penerimaan, apresiasi, pengalaman, dan karakterisasi untuk menyamakan hasil belajar dengan pengalaman; serta keterampilan bergerak dan evaluasi untuk memperbaiki skill. Sementara itu, knowledge sharing meliputi berbagi pengetahuan khusus dengan bimbingan pemimpin, berbagi pengetahuan virtual untuk memberdayakan anggota, saran dalam organisasi untuk menilai kepemimpinan, serta diskusi dan berbagi pengalaman yang mencerminkan kerendahan hati pemimpin. Hasil Analisa yang telah dilakukan juga didukung pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Astuti,2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar berpengaruh terhadap prestasi belajar pada peserta didik SMP, dan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Permanasari et al., 2021) yang menyatakan bahwa knowledge sharing berpengaruh terhadap prestasi belajar.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dalam analisis pengujian hipotesis dan pembahasan maka bisa ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan pada knowledge sharing sebagai mediasi gaya kepemimpinan untuk meningkatkan prestasi belajar di al banjari Zerofaza grub Sidoarjo. Hasil tersebut menunjukkan:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi belajar pada anggota Zerofaza grub Sidoarjo. Penelitian ini dapat menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan prestasi belajar pada anggota Zerofaza grub Sidoarjo. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan yang inspiratif, partisipatif, dan memberdayakan, berkontribusi positif terhadap peningkatan prestasi belajar.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap knowledge sharing pada anggota Zerofaza grub Sidoarjo. Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi knowledge sharing antar anggota zerofaza grub Sidoarjo. Gaya kepemimpinan yang mendorong, terbuka dan memberdayakan anggota mendorong anggota untuk berbagi informasi lebih aktif.
3. Knowledge sharing terhadap prestasi belajar pada anggota Zerofaza grub Sidoarjo. Praktik knowledge sharing mendorong kolaborasi dan pertukaran pengetahuan antar anggota, dalam lingkungan yang mendukung dan terbuka, anggota merasa lebih nyaman untuk berdiskusi, bertanya, dan membagikan ide-ide mereka, sehingga meningkatkan pemahaman dan keterampilan belajar.
4. Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan prestasi belajar melalui knowledge sharing pada Zerofaza grub Sidoarjo. Penelitian ini menunjukkan knowledge sharing mempunyai peran penting untuk meningkatkan prestasi belajar anggota Al-banjari Zerofaza grub Sidoarjo. Melalui proses berbagi pengetahuan, anggota dapat saling belajar dan mengembangkan kompetensi mereka secara kolektif.

Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan terdapat kesimpulan, maka rekomendasi yang telah diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak grup Zerofaza untuk melakukan peningkatan pengaplikasian Knowledge Sharing dengan cara berbagi pengetahuan secara virtual video saat penampilan sehingga bisa menjadi contoh, khususnya dalam hal memberikan anggota kesempatan untuk mengikuti belajar, hal tersebut dapat membantu meningkatkan prestasi belajar bagi anggota grup.
2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya meneliti objek self-efficacy (keyakinan siswa) sebagai perbandingan sehingga konsep yang dimodelkan dapat lebih dikembangkan.

Ucapan terima kasih

Terima kasih kepada ustad amar ma'ruf dan ustadzah icha telah membantu untuk menyelesaikan penelitian ini didalam grup banjari zerofaza.

Daftar Pustaka

- Andreas, S., & Surjani, S. (2019). *Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah*. 5(3), 46–57.
- Astuti. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik SMP*. 10(2), 181–198.
- Azeti, S., Mulyadi, H., & Purnama, R. (2019). *Peran motivasi belajar dan disiplin belajar pada prestasi belajar mata pelajaran prakarya dan kewirausahaan*. 4(2).
- Dikdaya, J. I. (2020). *Pengaruh Pemahaman Knowledge Sharing terhadap Prestasi Mahasiswa yang Melaksanakan Praktek Pengalaman Lapangan (Studi pada Mahasiswa STKIP Nasional Padang Pariaman)*. 10(April), 78–85. <https://doi.org/10.33087/dikdaya.v10i1.161>
- Dr.ir.paul Lumbantobing, M. en. (2011). *manajemen knowledge sharinng berbasis komunitas* (Vol. 21, Issue 1). <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- FAJRI, Z. (2019). Model Pembelajaran Discovery Learning Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Sd. *Jurnal IKA PGSD (Ikatan Alumni PGSD) UNARS*, 7(2), 1. <https://doi.org/10.36841/pgsdunars.v7i2.478>
- Fitriyana Mawarni. (2019). *Kata Kunci : Model Pembelajaran Mencari Informasi, Prestasi Belajar*. 9(2), 1–14.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hanum, L. (2020). Analisis Strategi Pembelajaran Active Knowledge Sharing dan Ceramah Terhadap Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam. *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 1(1), 36–54. <https://doi.org/10.53802/fitrah.v1i1.5>
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja*.
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan* (rahmatika (ed.); 2016th ed.). pt grafindo persada.
- khoe yao tung. (2018). *memahami knowledge management* (B. Sarwiji (ed.)). permata puri media.
- larassaty. (2022). *Trend Seminar Online Kewirausahaan; Kapabilitas Daya Serap Pengetahuan sebagai Mediasi Knowledge Sharing Anggota UKM dalam Menciptakan Inovasi UKM di Sidoarjo*. 8(1), 75–86.
- Mahfud Sholihin, D. R. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0* (Seno (ed.)). CV.ANDI OFFSET.
- Muhibbin Syah. (2013). *Psikologi pendidikan : Dengan pendekatan baru / Muhibbin Syah*.
- Nuraidah. (2021). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Eprints Universitas Negeri Makassar*, 12.
- Nurchahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 1–25.

- Permanasari, L., Pradana, K. C., Payung, D., Lampung, K. B., Sang, U., Ruwa, B., Matematika, H. B., & Pembelajaran, M. (2021). *MODEL PEMBELAJARAN ACTIVE KNOWLEDGE SHARING TERHADAP HASIL BELAJAR MATEMATIKA SISWA SMP THE INFLUENCE OF ACTIVE KNOWLEDGE SHARING LEARNING MODEL ON MATHEMATICS LEARNING OUTCOMES OF JUNIOR*. 01(01), 1–7.
- Rusdiana, J. J. dan. (2020). *Buku Kepemimpinan Pendidikan 2020.pdf* (pp. 38–40).
- Salsabila, A. (2020). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI*. 2, 278–288.
- Siswanti, Y. (2015). *DENGAN KEPEMIMPINAN MANAJERIAL YANG ‘ SMART ’ DENGAN PENDEKATAN*.
- Suci, W., Raharjo, K., & Wulida, T. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap knowledge sharing dan kepuasan kerja oleh ketidakpuasan karyawan . *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 379–399.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (M. dr.ir.Sutopo. S.pd (ed.); cetakan 2).
- zaiful rosyid. (2019). *prestasi belajar* (H. Sa;diyah (ed.); 1st ed.).