

# ***KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR GURU DITINJAU DARI TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN SELF-EFFICACY [TEACHERS' KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR FROM TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND SELF- EFFICACY'S PERSPECTIVE]***

**Judha Semal Irianto**

BPK Penabur Jakarta

[judha.sinulingga@bpkpenaburjakarta.or.id](mailto:judha.sinulingga@bpkpenaburjakarta.or.id)

**Niko Sudibjo**

Universitas Pelita Harapan, Tangerang, BANTEN

[niko.sudibjo@uph.edu](mailto:niko.sudibjo@uph.edu)

## **Abstract**

The changing context of the age and the characteristics of today's generation demand that the role of the teacher be more creative and innovative. A way to answer this need is to cultivate a knowledge sharing behavior in the school environment. There are many factors that can support the establishment of this knowledge sharing behavior, including transformational leadership and self-efficacy. This study aims to determine the effect of transformational leadership and self-efficacy on the knowledge sharing behavior of teachers. The research subjects were 112 teachers who teach in two locations of XYZ Private High School in West Jakarta which have the potential to develop knowledge sharing behavior. The design used in this study was correlational, using surveys to collect the data and then analyze using the PLS-SEM method. The results of this study showed that transformational leadership and self-efficacy affected knowledge sharing behavior positively.

**Keywords:** transformational leadership, self-efficacy, knowledge sharing behavior

### **Abstrak**

Perubahan konteks zaman dan karakteristik generasi zaman sekarang menuntut peran guru yang semakin kreatif dan inovatif. Salah satu upaya untuk menjawab hal ini adalah dengan membudayakan perilaku *knowledge sharing behavior* di lingkungan sekolah. Ada banyak faktor yang dapat mendukung terbangunnya perilaku *knowledge sharing behavior* ini, di antaranya *transformational leadership* dan *self-efficacy*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* dan *self-efficacy* terhadap *knowledge sharing behavior* guru. Subjek penelitian adalah 112 guru yang mengajar di dua lokasi Sekolah Menengah Atas Swasta XYZ di Jakarta Barat yang memiliki potensi untuk membangun perilaku *knowledge sharing behavior*. Desain penelitian bersifat korelasional, data diambil berdasarkan survey yang dianalisis dengan metode PLS-SEM. Hasil penelitian yang diperoleh memperlihatkan bahwa *transformational leadership* dan *self-efficacy* mempengaruhi *knowledge sharing behavior* secara positif.

**Kata kunci:** *transformational leadership, self-efficacy, knowledge sharing behavior*

### **Pendahuluan**

Dunia saat ini sedang mengalami perubahan yang sangat cepat. Manusia yang tidak dapat mengikuti perubahan zaman yang begitu cepat akan tertinggal. Dunia pendidikan pun tidak dapat menutup mata dan telinganya. Ia secara serius perlu memikirkan kembali peran yang diembannya dalam mempersiapkan generasi muda agar dapat bertahan menghadapi perubahan zaman. Bahkan bukan hanya diharapkan dapat bertahan, melainkan juga dapat berkontribusi secara kreatif dan inovatif.

Salah satu upaya menjawab hal tersebut adalah membangun perilaku saling berbagi pengetahuan di sekolah. Paul L. Tobing

mengatakan bahwa berbagi pengetahuan meningkatkan value dari pengetahuan yang dimiliki oleh perusahaan (Tobing, 2007).

SMA XYZ adalah salah satu sekolah swasta terbesar di wilayah Jabodetabek yang memiliki jumlah guru sebanyak lebih dari 2.500 orang. Apabila setiap guru dipandang memiliki potensi pengetahuan dan pengalaman yang berharga, maka jumlah yang besar ini dapat menjadi sumber kekayaan pengetahuan yang luar biasa apabila dapat dikelola dengan baik. Namun demikian, informasi dari Kepala Sekolah XYZ serta observasi yang dilakukan memperlihatkan bahwa perilaku berbagi pengetahuan di antara para guru SMA XYZ dianggap belum memuaskan. Hal ini terlihat antara lain dari rendahnya tingkat partisipasi guru-guru dalam Forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) serta minimnya inisiatif dari guru-guru tersebut untuk berbagi pengetahuan dengan guru lain yang tidak hadir dalam pertemuan.

Keterlibatan guru dalam membagikan pengetahuan yang dimilikinya atau sekadar memberikan masukan atau tanggapan dinilai relatif masih kurang. Dalam pertemuan-pertemuan yang diadakan, lebih dari separuh guru yang hadir hanya pasif saja. Guru-guru yang hadir di dalam pertemuan cenderung tidak membagikan pengetahuan baru yang telah diperolehnya kepada guru yang tidak mengikuti pertemuan tersebut. Akibatnya, rekan guru yang tidak mengikuti pertemuan tersebut tidak memperoleh pengetahuan baru yang bermanfaat untuk mendukung pekerjaan mereka.

Secara spesifik, penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut: (1) Apakah *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing behavior* guru di SMA XYZ; (2) Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing behavior* guru di SMA XYZ; (3) Apakah *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy* guru di SMA XYZ.

## **Kajian Pustaka**

### **Knowledge Sharing Behavior**

Olowodunuye (2015) menjelaskan knowledge sharing behavior adalah tentang perilaku "memberi" dan "menerima" atau membalas. Harus ada pemberi pengetahuan dan penerima pengetahuan, tetapi kategori apa pun yang menjadi milik karyawan, kesediaan untuk berbagi dan menerima harus dianggap sebagai faktor penting agar latihan semacam itu berhasil. Berbagi pengetahuan adalah praktik pertukaran dan menyebarkan gagasan, pengalaman, dan pengetahuan dengan yang lain untuk memastikan pengetahuan itu berlanjut, berkelanjutan, dan dipertahankan dalam bisnis (Razak, Pangil, Zin, Yunus, & Asnawi, 2016). Knowledge sharing behavior bertujuan tujuan membantu dan berkolaborasi dengan orang lain untuk memecahkan masalah, mengembangkan ide - ide baru atau menerapkan kebijakan atau prosedur (Wang & Noe, 2010).

### **Transformatinal Leadership**

*Transformational leadership* dan *self-efficacy* merupakan faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi perilaku *Knowledge Sharing Behavior* (KSB). Menurut Le & Lei (2017), *transformational leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan kejelasan dalam mengkomunikasikan tujuan organisasi, bertindak sebagai kekuatan terdepan organisasi, terlibat aktif dalam melakukan *coaching*, mempromosikan pengembangan keterampilan baru dan terus mencari peluang baru untuk pengembangan organisasi. Sedangkan menurut Colquitt, LePine, & Wesson (2015), *transformational leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk memiliki komitmen terhadap visi bersama yang memberi makna bagi pekerjaan mereka sementara si pemimpin juga berperan sebagai *role model* yang menolong pengikutnya untuk mengembangkan potensi-potensi mereka dan belajar melihat persoalan-persoalan dengan memakai perspektif yang baru.

Diana Bachtiar, Sudibjo,&Bernarto menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional menekankan partisipasi dalam

pengambilan keputusan dan mengandalkan pengaruh budaya yang kuat. Pemimpin transformasional memanifestasikan kekuasaan melalui orang daripada orang di atas dengan meningkatkan motivasi dan moralitas (2018). Kepemimpinan transformasional dicapai ketika para pemimpin dan pengikut saling memotivasi untuk motivasi dan moral yang lebih tinggi (Korejan & Shahbazi, 2016). Lebih jauh lagi Octaviana & Silalahi (2016) menegaskan bahwa ada tujuh prinsip yang harus dijalankan oleh seorang pemimpin untuk melihat apakah gaya kepemimpinannya adalah transformasional.

### **Self-Efficacy**

Self-efficacy didefinisikan oleh Bandura sebagai kepercayaan pada kemampuan diri dalam melakukan tugas dengan sukses serta sebagai rasa kompetensi, efisiensi, dan kemampuan untuk mengatasi kehidupan (dalam Tiyuri, et al., 2018). Menurut Colquitt et al. (2015), *self-efficacy* adalah keyakinan diri seseorang bahwa ia memiliki kapabilitas yang diperlukan untuk mengeksekusi perilaku yang merupakan prasyarat keberhasilan tugas. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2017), *self-efficacy* adalah suatu keyakinan individu bahwa ia mampu (*capable*) dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan. Interaksi pengetahuan dengan karyawan lain dapat menciptakan pengetahuan-pengetahuan baru dan membuka peluang terjadinya inovasi. Saat ini, ada banyak perusahaan besar yang begitu bersemangat untuk memperoleh pengetahuan baru dari para *knowledge workernya* agar pengembangan perusahaan dapat terus berlanjut. (Chung, Seaton, & Cooke, 2016). Dengan demikian, maka *self-efficacy* dapat diartikan sebagai respons guru dalam menanggapi berbagai hal yang terkait dengan bidang minat atau keahlian yang dimilikinya.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian ini korelasional dengan metode PLS-SEM. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan angket tertutup memakai skala *Likert* dengan interval satu sampai lima, yang mencakup pilihan sikap sebagai berikut: sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju. Data tersebut kemudian dianalisis dengan bantuan aplikasi SMART-PLS. Penelitian dilakukan di dua lokasi sekolah

SMA XYZ di daerah Jakarta Barat. Responden terdiri dari 112 orang guru yang semuanya bekerja di sekolah tersebut. Penelitian dilakukan sejak awal Maret 2018 hingga akhir Mei 2018. Detail data responden dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Demografi Responden

Ukuran	Item	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	64	57,14%
	Perempuan	48	42,86%
Usia	25-40 tahun	51	45,54%
	41-55 tahun	58	51,79%
	> 55 tahun	3	2,68%
Pendidikan Terakhir	S1	75	66,96%
	S2	37	33,04%
Lama Bekerja	< 3 tahun	14	12,50%
	3-5 tahun	26	23,21%
	6-10 tahun	31	27,68%
	11-20 tahun	38	33,93%
	> 20 tahun	3	2,68%

## Hasil dan Pembahasan

### Model Pengukuran (*outer model*)

Model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas deskriptor pembentuk konstruk. Model pengukuran dilakukan dengan menguji validitas konvergen, validitas diskriminan, serta menguji reliabilitas dengan menggunakan *composite reliability*. Perhitungan dilakukan dengan memakai aplikasi smartPLS.

### Uji Validitas Konvergen

Pengujian validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan nilai *loading factor*. Nilai AVE harus di atas 0,50 sedangkan nilai *loading factor*, harus di atas 0,70. Namun demikian, item dengan *loading factor* di bawah 0,70 masih dapat dipertahankan jika nilai AVE lebih besar dari 0,50 (Abdillah & Hartono, 2015, 195). Dengan mempertimbangkan nilai AVE dan *loading factor*, maka terdapat 34 *item* pernyataan yang masih dapat dipertahankan dari jumlah awal 64 *item* (Lihat Tabel 2). Uji validitas terhadap 34 *item* memperlihatkan bahwa semua konstruk sudah

memiliki nilai AVE di atas 0,5 sehingga telah memenuhi persyaratan validitas konvergen (Tabel 2).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Convergent* dengan AVE

Variabel	Nilai AVE	Akar kuadrat AVE
<i>Knowledge Sharing Behavior</i>	0,503	0,709
<i>Transformational Leadership</i>	0,594	0,771
<i>Self-Efficacy</i>	0,521	0,722

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

### Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan merupakan suatu tingkatan tertentu di mana sebuah konstruk dinyatakan unik dan berbeda dari konstruk-konstruk yang lain berdasarkan standar empiris (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2013, 104).

Uji validitas diskriminan dilakukan dengan dua cara. Pertama, dengan memeriksa *cross loading* dari setiap variabel. *Outer loading* indikator dari konstruk yang diasosiasikan harus lebih besar daripada *outer loading* indikator yang lain (Hair et al, 2013, 105). Data lengkap untuk mengecek *cross loading* dapat dilihat pada Tabel3.

Tabel 3. *Cross Loading* antar Variabel

	KSB	TFL	TRS	SEF
<b>KSB2</b>	<b>0.673</b>	0.374	0.236	0.479
<b>KSB4</b>	<b>0.667</b>	0.353	0.353	0.365
<b>KSB8</b>	<b>0.746</b>	0.48	0.282	0.382
<b>KSB10</b>	<b>0.757</b>	0.383	0.495	0.678
<b>KSB12</b>	<b>0.679</b>	0.457	0.257	0.311
<b>KSB13</b>	<b>0.689</b>	0.403	0.164	0.415
<b>KSB16</b>	<b>0.747</b>	0.339	0.295	0.518
<b>TFL1</b>	0.447	<b>0.836</b>	0.491	0.324
<b>TFL2</b>	0.42	<b>0.819</b>	0.489	0.165
<b>TFL3</b>	0.537	<b>0.726</b>	0.574	0.3
<b>TFL5</b>	0.455	<b>0.696</b>	0.563	0.263
<b>TFL6</b>	0.427	<b>0.842</b>	0.649	0.207
<b>TFL7</b>	0.441	<b>0.694</b>	0.5	0.385

<b>TFL8</b>	0.384	<b>0.666</b>	0.371	0.227
<b>TFL9</b>	0.416	<b>0.801</b>	0.403	0.137
<b>TFL10</b>	0.371	<b>0.81</b>	0.394	0.281
<b>TFL12</b>	0.447	<b>0.698</b>	0.568	0.276
<b>TFL13</b>	0.461	<b>0.836</b>	0.452	0.144
<b>TFL14</b>	0.421	<b>0.855</b>	0.54	0.255
<b>TFL15</b>	0.396	<b>0.748</b>	0.643	0.374
<b>TFL16</b>	0.3	<b>0.724</b>	0.448	0.166
<b>TRS1</b>	0.297	0.562	<b>0.757</b>	0.36
<b>TRS2</b>	0.382	0.524	<b>0.637</b>	0.173
<b>TRS4</b>	0.227	0.392	<b>0.648</b>	0.159
<b>TRS5</b>	0.262	0.398	<b>0.704</b>	0.245
<b>TRS6</b>	0.297	0.334	<b>0.666</b>	0.418
<b>TRS8</b>	0.386	0.469	<b>0.844</b>	0.445
<b>TRS11</b>	0.37	0.659	<b>0.819</b>	0.384
<b>TRS14</b>	0.262	0.591	<b>0.805</b>	0.433
<b>SEF5</b>	0.518	0.411	0.376	<b>0.728</b>
<b>SEF6</b>	0.534	0.276	0.381	<b>0.727</b>
<b>SEF8</b>	0.541	0.312	0.368	<b>0.772</b>
<b>SEF13</b>	0.294	0.246	0.416	<b>0.685</b>
<b>SEF14</b>	0.463	0.075	0.201	<b>0.753</b>
<b>SEF16</b>	0.406	0.052	0.25	<b>0.661</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Cara kedua adalah dengan memakai kriteria *Fornell-Larcker*, yaitu dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi-korelasi variabel laten dalam model penelitian. Akar kuadrat AVE setiap konstruk harus lebih besar daripada korelasi tertingginya dengan konstruk yang lain (Hair et al, 2013, 105). Hasil pengujian validitas diskriminan memperlihatkan bahwa konstruk KSB, *Transformational Leadership* dan *Self-Efficacy* memiliki nilai validitas diskriminan yang baik. Lihat Tabel 4 berikut.



**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Diskriminan**

	KSB	TFL	SEF
KSB	<b>0.709</b>		
TFL	0.560	<b>0.771</b>	
TRS	0.425	0.668	
SEF	0.649	0.337	<b>0.722</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, serta ketepatan suatu instrumen penelitian dalam mengukur setiap konstruk di dalamnya. Supaya instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel, maka nilai *Composite Reliability* setiap variabel harus di atas 0,70 (Hair et al, 2013, 101-102).

Hasil uji memperlihatkan bahwa keempat variabel memiliki nilai *Composite Reliability* yang baik, yaitu di atas 0,70 (Lihat tabel 5). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability
<i>Knowledge Sharing Behavior</i>	0,876
<i>Transformational Leadership</i>	0,953
<i>Self-Efficacy</i>	0,867

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

### Uji Inner Model

Model struktural atau *inner model* menunjukkan estimasi hubungan antar konstruk. Pengujian *inner model* pada penelitian ini menggunakan nilai VIF, nilai *R-square* dan *path coefficient* yang diperoleh melalui aplikasi *SmartPLS*.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai VIF mengukur hubungan antara variabel

eksogen. Semakin tinggi nilai VIF, maka semakin kuat adanya kolinearitas antar variabel eksogen tersebut. Nilai VIF yang direkomendasikan oleh Hair et al (2013, 124-125) adalah di bawah 5,00. Hasil uji multikolinearitas memperlihatkan bahwa nilai VIF semua variabel lebih kecil dari 5,00. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas di antara variabel-variabel (lihat Tabel 6).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Eksogen	VIF	
	<i>KSB</i>	<i>Self-Efficacy</i>
<i>Transformational Leadership</i>	1,809	1,806
<i>Self-Efficacy</i>	1,281	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

### Uji Kesesuaian Model

*Inner model* diuji dengan melihat nilai *R-square* setiap variabel endogen, yaitu *Knowledge Sharing Behavior* dan *Self-Efficacy*. Nilai *R-square* yang diperoleh setelah pengolahan data dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Kesesuaian Model

Variabel	Nilai <i>R-Square</i>
<i>Knowledge Sharing Behavior</i>	0,564
<i>Self-Efficacy</i>	0,219

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Hasil pengujian kesesuaian model dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel *KSB* dijelaskan oleh variabel *Transformational Leadership*, dan variabel *Self-Efficacy* sebesar 56%. Sisanya, 44% oleh variabel lain.
- 2) Variabel *self-efficacy* dijelaskan oleh variabel *Transformational Leadership* sebesar 22%. Sisanya sebesar 78% dijelaskan oleh variabel lainnya.

## Uji Hipotesis

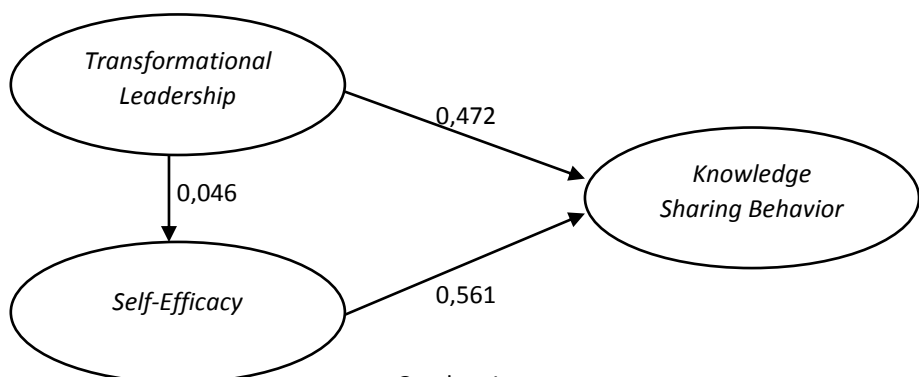
Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat besarnya nilai *path coefficient* (koefisien jalur). Hasil pengujian hipotesis penelitian dapat disimpulkan pada Tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Jalur	Hipotesis	Koefisien Jalur	Hasil
<i>Transformational Leadership</i> → <i>KSB</i>	$H_1$ 1: Terdapat pengaruh positif antara <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>KSB</i>	0,472	Didukung
<i>Self-Efficacy</i> → <i>KSB</i>	$H_1$ 2: Terdapat pengaruh positif antara <i>Self-Efficacy</i> terhadap <i>KSB</i>	0,561	Didukung
<i>Transformational Leadership</i> → <i>Self-Efficacy</i>	$H_1$ 3: Terdapat pengaruh positif antara <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Self-Efficacy</i>	0,046	Didukung

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel di atas, maka besaran koefisien jika dimasukkan ke dalam model penelitian akan seperti gambar 1. berikut ini.



Gambar 1

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, variabel *transformational leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *KSB*.

Koefisien jalur transformational leadership terhadap KSB bernilai positif sebesar 0,472. Hipotesis pertama, yaitu transformational leadership berpengaruh positif terhadap KSB didukung dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Le & Lei (2017) yang menyatakan hipotesis serupa, yaitu transformational leadership berpengaruh secara positif terhadap KSB.

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua yang melibatkan variabel Self-Efficacy dan KSB, diperoleh hasil yang menyatakan bahwa Self-Efficacy mempengaruhi KSB secara positif dengan koefisien jalur sebesar 0,561. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku KSB guru SMA XYZ semakin meningkat seiring dengan berkembangnya self-efficacy guru. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Brooke, Rasdi, & Samah (2017) yang menyatakan hipotesis serupa, yaitu Self-efficacy berpengaruh secara positif terhadap KSB.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ketiga, variabel transformational leadership memiliki pengaruh positif terhadap self-efficacy. Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur antara transformational leadership terhadap self-efficacy, yaitu sebesar 0,046. Oleh sebab itu, dapat dinyatakan bahwa tingginya self-efficacy guru di SMA XYZ dipengaruhi oleh transformational leadership yang ditampilkan oleh pimpinan di SMA XYZ. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pillai & Williams (2003) yang menyatakan hipotesis serupa, yaitu transformational leadership berpengaruh secara positif terhadap Self-efficacy.

### **Kesimpulan**

Kesimpulan yang didapat diketahui bahwa (1) Transformational Leadership berpengaruh positif terhadap Knowledge sharing Behavior, (2) Self Efficacy berpengaruh positif terhadap Knowledge Sharing Behavior, dan (3) Transformational leadership berpengaruh positif terhadap Self Efficacy.

Sebagai mana telah disinggung pada awal tulisan, tentang pentingnya guru untuk menjadi semakin kreatif dan inovatif. Salah satu upaya untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi guru adalah melalui perilaku berbagi pengetahuan. Melalui penelitian ini, diketahui bahwa forum MGMP dapat dimanfaatkan sebagai wadah bagi perilaku

*knowledge sharing behavior*. Dengan demikian, perlu dipikirkan mekanisme yang efektif agar KSB dapat berjalan baik di dalam forum MGMP.

### **Saran**

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap KSB. Dengan demikian, manajemen SDM perlu memikirkan upaya untuk memperkuat *transformational leadership* yang telah dimiliki oleh Kepala Sekolah.

Untuk penelitian selanjutnya, dapat diselidiki lebih jauh apakah terdapat variabel lainnya yang memberikan pengaruh cukup besar terhadap *knowledge sharing behavior* guru, selain variabel dalam penelitian ini. Beberapa variabel yang disarankan untuk diteliti adalah budaya sekolah dan sistem pemberian apresiasi terhadap guru. Penelitian ini tidak melakukan pengujian *intervening*. Oleh sebab itu, pada penelitian berikutnya dapat dilakukan pengujian *intervening* dengan melihat pengaruh *transformational leadership* terhadap KSB melalui *self-efficacy* sebagai variabel *mediating*, sehingga dapat melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar konstruk.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial least square (PLS): Alternatif structural equation modeling (SEM)*. Yogyakarta, Indonesia: Penerbit Andi.
- Bachtiar, D., Sudibjo, N., & Bernarto, I. (2018). The effects of transformational leadership, perceived organizational support on job and life satisfaction of preschool teachers. *Information*, 21(4), 1301-1320. Retrieved from <https://search.proquest.com/openview/ba292bba25919fe96aa3a3ff836d3213/1?cbi=936334&pg-origsite=gscholar>
- Brooke, J., Rasdi, R. M., & Samah, B. A. (2017). Modelling knowledge sharing behaviour using self-efficacy as a mediator. *European Journal of Training and Development*, 41(2), 144-159. <https://doi.org/10.1108/ejtd-04-2016-0021>

- Chung, H.F., Seaton, J., Cooke, L., & Ding, W.Y. (2016). Factors affecting employees' knowledge-sharing behavior in the virtual organisation from the perspectives of well-being and organisational behaviour. *Computers in Human Behavior*, 64, 432-448. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.07.011>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (4th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Korejan, M. M., & Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(3), 452-461. Retrieved from <https://www.ajol.info/index.php/jfas/article/view/142517>
- Le, P. B., & Lei, H. (2017). How transformational leadership supports knowledge sharing. *Chinese Management Studies*, 11(3), 479-497. <https://doi.org/10.1108/cms-02-2017-0039>
- Octaviana, M., & Silalahi, D. K. (2016). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah [Transformational leadership in school principals]. *Polyglot: Jurnal Ilmiah*, 12(1), 1-9. <https://doi.org/10.19166/pji.v12i1.376>
- Pillai, R., & Williams, E. A. (2004). Transformational leadership, self-efficacy, groupcohesiveness, commitment, and performance. *Journal of Organizational Change Management*, 17(2), 144-159. <https://doi.org/10.1108/09534810410530584>
- Razak, N. A., Pangil, F., Zin, M. L., Yunus, N. A., & Asnawi, N. H. (2016). Theories of knowledge sharing behavior in business strategy. *Procedia Economics and Finance*, 37, 545-553. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30163-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30163-0)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. London, UK: Pearson Education.

- Tiyuri, A., Saberi, B., Miri, M., Shahrestanaki, E., Bayat, B. B., & Salehiniya, H. (2018). Research self-efficacy and its relationship with academic performance in postgraduate students of Tehran University of Medical Sciences in 2016. *Journal of Education and Health Promotion*, 7(1), 11. [https://doi.org/10.4103/jehp.jehp\\_43\\_17](https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_43_17)
- Tobing, P. L. (2007). *Knowledge management: Konsep, arsitektur dan implementasi*. Yogyakarta, Indonesia: Graha Ilmu.