



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 9003-9013

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Pembelajaran Organisasi Dan Leadership Terhadap Management Knowledge Dan Implikasinya Pada Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Serang

<sup>1</sup>Ayu Pratami, <sup>2</sup>Anip Solihin, <sup>3</sup>Ahmad Ghoni

<sup>1,2,3</sup> Universitas Pamulang

[dosen03020@unpam.ac.id](mailto:dosen03020@unpam.ac.id), [dosen10001@unpam.ac.id](mailto:dosen10001@unpam.ac.id), [dosen02878@unpam.ac.id](mailto:dosen02878@unpam.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana Pembelajaran Organisasi dan kualitas Kepemimpinan (*Leadership*) di lingkungan sekolah memengaruhi kemampuan sekolah dalam mengelola dan memanfaatkan pengetahuan (Manajemen Pengetahuan), dan pada akhirnya, bagaimana hal tersebut berdampak pada Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Serang. Studi ini menguji hubungan kausalitas (sebab-akibat) antar variabel. Pertanyaan kunci yang diajukan adalah: Sejauh mana Pembelajaran Organisasi dan Kepemimpinan berkontribusi pada Kinerja Guru, Bagaimana peran keduanya dalam membentuk Manajemen Pengetahuan yang efektif, Dan yang terpenting, apakah Manajemen Pengetahuan berfungsi sebagai variabel mediasi yakni, jalur penting yang menghubungkan pengaruh Kepemimpinan dan Pembelajaran Organisasi terhadap peningkatan Kinerja Guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan guru-guru dari SMA Negeri di Kota Serang sebagai responden. Hasil analisis data menunjukkan temuan yang kuat: baik Pembelajaran Organisasi maupun Kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pengaruh ini terjadi secara langsung pada Kinerja Guru, dan juga secara tidak langsung melalui peran krusial Manajemen Pengetahuan sebagai mediator. Kesimpulannya, untuk mencapai Kinerja Guru yang optimal, institusi pendidikan wajib memprioritaskan pengembangan budaya belajar yang berkelanjutan (Pembelajaran Organisasi) dan penguatan mutu gaya kepemimpinan. Kedua faktor ini adalah pendorong utama terciptanya sistem pengelolaan pengetahuan sekolah yang efisien, yang merupakan kunci bagi peningkatan kualitas profesionalisme dan kinerja pengajaran guru.

**Kata Kunci** : Organisasi, *Leadership*, *Management Knowledge*, Kinerja

### 1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran berupa wawasan pengetahuan dan pelajaran hidup yang dibutuhkan setiap manusia dalam menghadapi kehidupan nyata sehari-hari di lingkungan keluarga dan masyarakat. Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang mempunyai peranan sebagai penyelenggara kegiatan belajar mengajar, dimana kepala sekolah, guru dan para pendidik lainnya secara bersama-sama melaksanakan fungsi dan tujuan pendidikan nasional Indonesia.

Guru profesional abad 21 adalah guru yang mampu mencetak institusi pendidikan yang berkualitas karena institusi pendidikan dituntut untuk memenuhi standar fungsi dan perannya dalam mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) untuk memasuki dunia kerja (Tutunis & Duygu, 2020; Zaragoza, et al., 2021). Tuntutan dunia internasional juga cukup berat dimana guru harus mampu menyelenggarakan proses pembelajaran yang bertumpu pada empat pilar belajar yang diajarkan oleh Komisi Internasional UNESCO untuk dunia pendidikan yang terdiri dari *learning to know*, *learning to do*, *learning to live together*, dan *learning to be*.

Pendidikan merupakan proses pencernaan dan internalisasi nilai-nilai. Proses tersebut dapat terwujud apabila diikuti dengan kehadiran guru yang menjadi teladan dan tokoh panutan. Guru diharapkan menjadi sosok utama dalam pembelajaran dan melalui proses belajar mengajar tersebut berbagai ilmu pengetahuan, nilai, keterampilan, dan informasi yang dapat digunakan untuk mengubah diri dan kehidupan siswa. Guru tidak hadir begitu saja dalam kelas tanpa persiapan dan tanpa kemampuan, tetapi hadir dengan

berbagai persiapan dan berbagai kemampuan yang memadai, serta selalu berusaha menjadikan anak didiknya menjadi manusia yang mampu hidup dengan lingkungannya di masa yang akan datang.

Meningkatkan kualitas pendidikan adalah tujuan pengembangan di bagian pendidikan. Ini adalah bagian dari integrasi upaya di Indonesia, secara keseluruhan. Bobot pendidikan terpengaruh oleh banyak faktor, salah satunya manajemen. Manajemen merupakan proses menggunakan organisasi perencanaan, organisasi panduan, dan manajemen anggota, dan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mewujudkan manajemen yang baik didalam organisasi, seorang manajer yang memiliki keterampilan khusus didalam bidang tersebut, ini juga berlaku untuk dunia pendidikan di sekolah, dan kualitas manajemen sekolah adalah kepala sekolah itu, tergantung pada kepala sekolah itu sendiri sebagai seorang manajer disekolah. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah bertanggung jawab atas tugas besar dan tanggung jawab dalam manajemen sekolah tersebut.

Menurut konteks di atas, penulis tertarik untuk mengangkat judul “**Pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Leadership terhadap Management Knowledge dan Implikasinya Pada Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Serang**”.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2015) yaitu: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2015) penelitian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang umum.

## 3. Hasil dan Diskusi

Gambaran umum tentang responden dapat dilihat pada hal-hal sebagai berikut, khususnya pada gambaran sampel penelitian, penyebaran sampel, jenis kelamin, usia, tingkat Pendidikan, dan lama masa kerja.

**Tabel 4.1. sampel penelitian**

No	Kecamatan	Jumlah Sekolah	Populasi	Sampel
1	Kec. Serang	13	190	101
2	Kec. Cipocok Jaya	1	46	52
3	Kec. Taktakan	4	77	37
4	Kec. Walantaka	4	66	30
5	Kec. Kasemen	1	39	25
6	Kec. Curug	1	18	10
<b>Jumlah</b>		<b>24</b>	<b>436</b>	<b>255</b>

Sumber: Data Sekolah Kota Serang - Dapodikdasmen, 2025 (diolah)

Dari tabel diatas, terdapat 255 jumlah sampel yang tersebar di 24 SMA Swasta, 6 Kecamatan wilayah kerja guru SMA Negeri di Kota Serang Provinsi Banten, selanjutnya ada 255 kuesioner yang kembali dari 255 sampel yang disebar.

### 3.1 Uji Hipotesis

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai T Statistik dan P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai T Statistik > 1,96 dan P-Values < 0,05.

Untuk melihat nilai P-value dan T Statistik dalam SmartPLS V.3.2.9 dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model. Hasil dari *bootstrapping* dapat dilihat pada tabel 4.22 dibawah ini:

**Tabel 4.22 Path Coefficients**

	<i>Original Sample (O) / Path Coefficients</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Pembelajaran Organisasi (X1) -> Kinerja (Z)	0,371 Nilai Positif	0,374	0,068	5,421 > 196	0,000 < 0,05 Signifikan
Pembelajaran Organisasi (X1) -> Management Knowledge (Y)	0,460 Nilai Positif	0,457	0,108	4,250 > 196	0,000 < 0,05 Signifikan
Leadership (X2) -> Kinerja (Z)	0,229 Nilai Positif	0,232	0,070	3,265 > 196	0,001 < 0,05 Signifikan
Leadership (X2) -> Management Knowledge (Y)	0,487 Nilai Positif	0,491	0,107	4,572 > 196	0,000 < 0,05 Signifikan
Management Knowledge (Y) -> Kinerja (Z)	0,390 Nilai Positif	0,383	0,068	5,739 > 196	0,000 < 0,05 Signifikan

Sumber: Data diolah SmartPLS V.3.2.9

Setelah dilakukan proses *bootstrapping* terhadap model pengukuran, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

**a. Hipotesis 1**

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara Pembelajaran Organisasi terhadap *Management Knowledge* Nilai *Original Sample (O) / Path Coefficients*= 0,460 nilai positif, T Sebesar 4,250 > 1,96 dengan nilai P-Value 00,000 < 0,05 Signifikan, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pembelajaran Organisasi terhadap *Management Knowledge*. Nilai positif pada koefisien parameter artinya adalah semakin baik Pembelajaran Organisasi maka semakin meningkat *Management Knowledge*.

- $H_0: \gamma_1 = 0$ , diduga tidak terdapat pengaruh langsung yang positif signifikan antara Pembelajaran Organisasi (X1) terhadap *Management Knowledge* (Y) pada Guru SMA Negeri di Kota Serang, maka  $H_0$ : ditolak
- $H_a: \gamma_1 \neq 0$ , diduga terdapat pengaruh langsung yang positif signifikan antara Pembelajaran Organisasi (X1) terhadap *Management Knowledge* (Y) pada Guru SMA Negeri di Kota Serang, maka  $H_a$ = diterima

**b. Hipotesis 2**

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara *Leadership* terhadap *Management Knowledge* didapat Nilai *Original Sample (O) / Path Coefficients*= 0,487 nilai positif, T Sebesar 4,572 > 1,96 dengan nilai P-Value 0,000 < 0,05 Signifikan, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Leadership* terhadap *Management Knowledge*. Nilai positif pada koefisien artinya adalah semakin baik *Leadership* maka semakin baik pula *Management Knowledge*.

- $H_0: \gamma_2 = 0$ , diduga tidak terdapat pengaruh langsung yang positif signifikan antara *Leadership* (X2) terhadap *Management Knowledge* (Y) pada Guru SMA Negeri di Kota Serang, maka  $H_0$ : ditolak
- $H_a: \gamma_2 \neq 0$ , diduga terdapat pengaruh langsung yang positif signifikan antara *Leadership* (X2) terhadap *Management Knowledge* (Y) pada Guru SMA Negeri di Kota Serang, maka  $H_a$ = diterima

**c. Hipotesis 3**

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Guru Nilai *Original Sample (O) / Path Coefficients*= 0,371 nilai positif, T Sebesar 5,421 > 1,96 dengan nilai P-Value 0,000 < 0,05 Signifikan, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Guru. Nilai positif pada koefisien artinya adalah semakin baik Pembelajaran Organisasi maka semakin baik Kinerja Guru.

- $H_0: \gamma_3 = 0$ , diduga tidak terdapat pengaruh langsung yang positif signifikan antara Pembelajaran Organisasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Z) pada Guru SMA Negeri di Kota Serang, maka  $H_0$ : ditolak
- $H_a: \gamma_3 \neq 0$ , diduga terdapat pengaruh yang positif signifikan antara Pembelajaran Organisasi (X1) terhadap Kinerja (Z) pada Guru SMA Negeri di Kota Serang, maka  $H_a$ = diterima

**d. Hipotesis 4**

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara *Leadership* terhadap Kinerja Guru nilai *Original Sample (O) / Path Coefficients*= 0,229 nilai positif, T Sebesar 3,265 > 1,96 dengan nilai P-Value 0,001 < 0,05 Signifikan, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Leadership* terhadap Kinerja Guru. Nilai positif pada koefisien jalur artinya adalah semakin baik *Leadership* maka semakin baik Kinerja Guru.

- $H_0: \gamma_4 = 0$ , diduga tidak terdapat pengaruh langsung yang positif signifikan antara *Leadership* (X2) terhadap Kinerja Guru (Z) pada Guru SMA Negeri di Kota Serang, maka  $H_0$ : ditolak
- $H_a: \gamma_4 \neq 0$ , diduga terdapat pengaruh langsung yang positif signifikan antara *Leadership* (X2) terhadap Kinerja Guru (Z) pada Guru SMA Negeri di Kota Serang, maka  $H_a$ = diterima

**e. Hipotesis 5**

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara *Management Knowledge* terhadap Kinerja Guru didapat nilai *Original Sample (O) / Path Coefficients*= 0,390 nilai positif, T Sebesar 5,739 > 1,96 dengan nilai P-Value 0,000 < 0,05 Signifikan, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Management Knowledge* terhadap Kinerja Guru. Nilai positif pada koefisien parameter artinya adalah semakin baik *Management Knowledge* maka semakin baik Kinerja Guru.

- $H_0: \gamma_5 = 0$ , diduga tidak terdapat pengaruh langsung yang positif signifikan antara *Management Knowledge* (Y) terhadap Kinerja Guru (Z) pada Guru SMA Negeri di Kota Serang, maka  $H_0$ : ditolak
- $H_a: \gamma_5 \neq 0$ , diduga terdapat pengaruh langsung yang positif signifikan antara *Management Knowledge* (Y) terhadap Kinerja Guru (Z) pada Guru SMA Negeri di Kota Serang, maka  $H_a$ = diterima

**f. Hipotesis 6**

Dari pengujian Sobel Test diketahui bahwa Pembelajaran Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui *Management Knowledge* dimana nilai Z sebesar 3,416 > 1,96 dengan tingkat signifikansi 5%. Dari hasil analisis *total effects* ditemukan bahwa hubungan Pembelajaran Organisasi dengan Kinerja Guru diperoleh nilai  $T = 5,712 > 1,96$ ,  $P\text{-Value} = 0,000 < 0,05$  masih signifikan (signifikansi alpha 5%) dan hasil analisis *Path Coefficients* dapat diketahui nilai koefisien pengaruh langsung (*direct effect*) Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Guru sebesar *Original Sample (O)* =0,371,  $T=5,421 > 1,96$ ,  $P\text{-Value} 0,000 < 0,05$  signifikan bernilai positif, sedangkan hasil analisis *Specific Indirect Effects* ditemukan bahwa Hubungan Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja melalui mediasi *Management Knowledge* diperoleh nilai *Original Sample (O)* =0,190,  $T=4,374 > 1,96$ ,  $P\text{-Value} 0,000 < 0,05$  Signifikan bernilai positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Guru melalui mediasi *Management Knowledge*, adanya mediasi ini hanya bersifat semu atau *competitive (partial mediation)*.

- $H_0: \beta_6 = 0$ , diduga tidak terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara Pembelajaran Organisasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Z) melalui *Management Knowledge* (Y) pada Guru SMA Negeri di Kota Serang, maka  $H_0$ : ditolak
- $H_a: \beta_6 \neq 0$ , diduga terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara Pembelajaran Organisasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Z) melalui *Management Knowledge* (Y) pada Guru SMA Negeri di Kota Serang, maka  $H_a$ : diterima

**g. Hipotesis 7**

Dari pengujian Sobel Test diketahui bahwa *Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja melalui *Management Knowledge* dimana nilai Z sebesar 3,576 > 1,96 dengan tingkat signifikansi 5%. Dari hasil

analisis *total effects* ditemukan bahwa hubungan *Leadership* dengan Kinerja Guru nilai  $T=4,333 > 1,96$ ,  $P\text{-Value} = 0,000 < 0,05$  masih signifikan (signifikansi alpha 5%) dan hasil analisis *Path Coefficients* dapat diketahui nilai koefisien pengaruh langsung (*directeffect*) *Leadership* terhadap Kinerja Guru sebesar *Original Sample* (O)=0,229  $T=3,265 > 1,96$  dan  $P\text{-Value} = 0,000 < 0,05$  signifikan bernilai positif, sedangkan hasil analisis *Specific Indirect Effects* ditemukan bahwa *Leadership* terhadap Kinerja melalui mediasi *Management Knowledge* diperoleh nilai *Original Sample* (O)= 0,179,  $T=3,000 > 1,96$ ,  $P\text{-Value} = 0,003 < 0,05$  Signifikan bernilai positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *Leadership* terhadap Kinerja Guru melalui mediasi *Management Knowledge*, Jenis mediasi yang terbentuk yaitu semu atau parsial bersifat *competitive* (*partial mediation*).

- $H_0: \beta_9 = 0$ , diduga tidak terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara *Leadership* (X2) terhadap Kinerja Guru (Z) melalui *Management Knowledge* (Y) pada Guru SMA Negeri di Kota Serang, maka  $H_0$ : ditolak
- $H_a: \beta_9 \neq 0$ , diduga terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara *Leadership* (X2) terhadap Kinerja Guru (Z) melalui *Management Knowledge* (Y) pada Guru SMA Negeri di Kota Serang, maka  $H_a$ : diterima

### 3.2 Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap *Management Knowledge*

Pengujian hipotesis pertama adalah apakah Pembelajaran Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Management Knowledge*. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Pembelajaran Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Management Knowledge*. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik Pembelajaran Organisasi semakin baik pula *Management Knowledge* pada Guru SMA Negeri di Kota Serang.

#### 2. Pengaruh *Leadership* Terhadap *Management Knowledge*

Pengujian hipotesis kedua adalah apakah *Leadership* berpengaruh positif terhadap *Management Knowledge*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Management Knowledge*. Hal ini berarti semakin baik *Leadership* maka semakin baik pula *Management Knowledge* pada Guru SMA Negeri di Kota Serang.

#### 3. Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis ketiga adalah apakah Pembelajaran Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Pembelajaran Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik Pembelajaran Organisasi maka semakin baik pula Kinerja Guru pada Guru SMA Negeri di Kota Serang..

#### 4. Pengaruh *Leadership* Terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis keempat adalah apakah *Leadership* berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru. semakin baik *Leadership* maka semakin baik pula Kinerja Guru pada Guru SMA Negeri di Kota Serang.

#### 5. Pengaruh *Management Knowledge* Terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis kelima adalah apakah *Management Knowledge* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Management Knowledge* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik *Management Knowledge* maka semakin baik pula Kinerja Guru pada Guru SMA Negeri di Kota Serang.

#### 6. Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Mediasi *Management Knowledge*

Pengujian hipotesis keenam adalah apakah Pembelajaran Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui mediasi *Management Knowledge*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Management Knowledge* mempunyai efek mediasi antara Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa Pembelajaran Organisasi dapat mempengaruhi secara langsung Kinerja Guru maupun secara tidak langsung melalui mediasi *Management Knowledge* dan Jenis mediasi yang terbentuk yaitu semu atau parsial bersifat *competitive* (*partial mediation*).

#### 7. Pengaruh *Leadership* Terhadap Kinerja Melalui Mediasi *Management Knowledge*

Pengujian hipotesis ketujuh adalah apakah *Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja melalui mediasi *Management Knowledge*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Management Knowledge* mempunyai efek mediasi antara *Leadership* terhadap Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa *Leadership* dapat mempengaruhi secara langsung Kinerja Guru maupun secara tidak langsung melalui mediasi *Management Knowledge* dan Jenis mediasi yang terbentuk yaitu semu atau parsial bersifat *competitive* (*partial mediation*).

#### 4. Kesimpulan

Terdapat pengaruh positif signifikan Pembelajaran Organisasi terhadap *Management Knowledge*. Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara Pembelajaran Organisasi terhadap *Management Knowledge* sebesar Nilai *Original Sample (O) / Path Coefficients*= 0,460 nilai positif, T Sebesar 4,250 > 1,96 dengan nilai P-Value 0,000 < 0,05 Signifikan, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Pembelajaran Organisasi terhadap *Management Knowledge*. Semakin baik Pembelajaran Organisasi pada Guru SMA maka semakin baik *Management Knowledge* pada Guru SMA Negeri di Kota Serang. Terdapat pengaruh positif signifikan *Leadership* terhadap *Management Knowledge*. Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara *Leadership* terhadap *Management Knowledge* sebesar Nilai *Original Sample (O) / Path Coefficients*= 0,487 nilai positif, T Sebesar 4,572 > 1,96 dengan nilai P-Value 0,000 < 0,05 Signifikan, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara *Leadership* terhadap *Management Knowledge*. Semakin baik *Leadership* Kepala Sekolah maka semakin baik *Management Knowledge* pada Guru SMA Negeri di Kota Serang. Terdapat pengaruh positif signifikan Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Guru. Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Guru sebesar *Original Sample (O) / Path Coefficients*= 0,371 nilai positif, T Sebesar 5,421 > 1,96 dengan nilai P-Value 0,000 < 0,05 Signifikan, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Guru. Semakin baik Pembelajaran Organisasi pada Guru maka semakin baik pula Kinerja Guru pada Guru SMA Negeri di Kota Serang. Terdapat pengaruh positif signifikan *Leadership* terhadap Kinerja Guru. Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara *Leadership* terhadap Kinerja sebesar *Sample (O) / Path Coefficients*= 0,229 nilai positif, T Sebesar 3,265 > 1,96 dengan nilai P-Value 0,001 < 0,05 Signifikan, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara *Leadership* terhadap Kinerja Guru. Semakin baik *Leadership* kepala sekolah maka semakin baik pula Kinerja Guru pada Guru SMA Negeri di Kota Serang. Terdapat pengaruh positif signifikan *Management Knowledge* terhadap Kinerja Guru. Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara *Management Knowledge* terhadap Kinerja didapat nilai *Original Sample (O) / Path Coefficients*= 0,390 nilai positif, T Sebesar 5,739 > 1,96 dengan nilai P-Value 0,000 < 0,05 Signifikan, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *Management Knowledge* terhadap Kinerja Guru. Semakin baik *Management Knowledge* pada guru maka semakin baik pula Kinerja Guru pada Guru SMA Negeri di Kota Serang. Terdapat pengaruh positif signifikan Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja melalui mediasi *Management Knowledge*. Dari hasil nilai Z sebesar 3,416 > 1,96 dengan tingkat signifikansi 5%. Dari hasil analisis *total effects* ditemukan bahwa hubungan Pembelajaran Organisasi dengan Kinerja Guru diperoleh nilai T = 5,712 > 1,96, P-Value = 0,000 < 0,05 masih signifikan (signifikansi alpha 5%) dan hasil analisis *Path Coefficients* dapat diketahui nilai koefisien pengaruh langsung (*directeffect*) Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Guru sebesar *Original Sample (O)* =0,371, T=5,421 > 1,96, P-Value 0,000 < 0,05 signifikan bernilai positif, sedangkan hasil analisis *Specific Indirect Effects* ditemukan bahwa Hubungan Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja melalui mediasi *Management Knowledge* diperoleh nilai *Original Sample (O)* =0,190, T=4,374 > 1,96, P-Value 0,000 < 0,05 Signifikan bernilai positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Guru melalui mediasi *Management Knowledge*, adanya mediasi ini hanya bersifat semu atau *competitive (partial mediation)*. Terdapat pengaruh positif signifikan *Leadership* terhadap Kinerja melalui mediasi *Management Knowledge*. Dari hasil nilai Z sebesar 3,576 > 1,96 dengan tingkat signifikansi 5%. Dari hasil analisis *total effects* ditemukan bahwa hubungan *Leadership* dengan Kinerja Guru nilai T=4,333 > 1,96, P-Value = 0,000 < 0,05 masih signifikan (signifikansi alpha 5%) dan hasil analisis *Path Coefficients* dapat diketahui nilai koefisien pengaruh langsung (*directeffect*) *Leadership* terhadap Kinerja Guru sebesar *Original Sample (O)*=0,229 T=3,265 > 1,96 dan P-Value = 0,000 < 0,05 signifikan bernilai positif, sedangkan hasil analisis *Specific Indirect Effects* ditemukan bahwa *Leadership* terhadap Kinerja melalui mediasi *Management Knowledge* diperoleh nilai *Original Sample (O)*= 0,179, T=3,000 > 1,96, P-Value = 0,003 < 0,05 Signifikan bernilai positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *Leadership* terhadap Kinerja Guru melalui mediasi *Management Knowledge*, Jenis mediasi yang terbentuk yaitu semu atau parsial bersifat *competitive (partial mediation)*.

#### Referensi

1. Abbasi, E., & Zamani-Miandashti, N. (2013). The role of transformational leadership, organizational culture and organizational learning in improving the performance of Iranian agricultural faculties. *Higher Education*, 66(4), 505–519. <https://doi.org/10.1007/s10734-013-9618-8>
2. Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM)*. Yogyakarta: Andi.
3. Ahmad, N., Lodhi, M. S., Zaman, K., & Naseem, I. (2017). Knowledge Management: a Gateway for Organizational Performance. *Journal of the Knowledge Economy*, 8(3), 859–876.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5068>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- <https://doi.org/10.1007/s13132-015-0282-3>
4. Ainsworth, M., Smith, N., & Millership, A. (2007). *Managing Performance Managing People*. Jakarta: PT. Bhuna Ilmu Populer.
  5. Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107–136. <https://doi.org/10.2307/3250961>
  6. Ali, M., & Asrori, M. (2014). *Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan*. Bumi Aksara.
  7. Alvesson, M., & Kärreman, D. (2001). Odd Couple: Making Sense of the Curious Concept of Knowledge Management. *Journal of Management Studies*, 38(7), 995–1018. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1467-6486.00269>
  8. Amiruddin, A. (2019). Mediating effect of work stress on the influence of time pressure, work–family conflict and role ambiguity on audit quality reduction behavior. *International Journal of Law and Management*, 61(2), 434–454.
  9. Analoui, B. D., Hannah Doloriert, C., & Sambrook, S. (2013). Leadership and knowledge management in UK ICT organisations. *Journal of Management Development*, 32(1), 4–17. <https://doi.org/10.1108/02621711311286892>
  10. Aragón-Correa, J. A., García-Morales, V. J., & Cordón-Pozo, E. (2007). Leadership and organizational learning’s role on innovation and performance: Lessons from Spain. *Industrial Marketing Management*, 36(3), 349–359. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2005.09.006>
  11. Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Tindakan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
  12. Baráth, T. (2015). Learning Organization as a Tool for Better and More Effective Schools. *Procedia Manufacturing*, 3, 1494–1502. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.330>
  13. Basten, D., & Haamann, T. (2018). Approaches for Organizational Learning: A Literature Review. *SAGE Open*, 8(3). <https://doi.org/10.1177/2158244018794224>
  14. Becerra-Fernández, A., Rodríguez-Molina, J. M., Asenjo-Araque, N., Lucio-Pérez, M. J., Cuchí-Alfaro, M., García-Camba, E., Pérez-López, G., Menacho-Román, M., Berrocal-Sertucha, M. C., Ly-Pen, D., & Aguilar-Vilas, M. V. (2017). Prevalence, Incidence, and Sex Ratio of Transsexualism in the Autonomous Region of Madrid (Spain) According to Healthcare Demand. *Archives of Sexual Behavior*, 46(5), 1307–1312. <https://doi.org/10.1007/s10508-017-0955-z>
  15. Cook, S. D. N., & Yanow, D. (2011). Culture and Organizational Learning. *Journal of Management Inquiry*, 20(4), 362–379. <https://doi.org/10.1177/1056492611432809>
  16. Corcoran, R. P., & Tormey, R. (2013). Does emotional intelligence predict student teachers’ performance? *Teaching and Teacher Education*, 35, 34–42.
  17. Crossan, M. M., Lane, H. W., White, R. E., & Djurfeldt, L. (1995). Organizational Learning: Dimensions For A Theory. *The International Journal of Organizational Analysis*, 3(4), 337–360. <https://doi.org/10.1108/eb028835>
  18. Darr, K. (2011). Introduction to management and leadership concepts, principles. *Essentials of Management and Leadership in Public Health*, 7.
  19. De Long, D., & Seemann, P. (2000). Confronting conceptual confusion and conflict in knowledge management. *Organizational Dynamics*, 29(1), 33–44. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(00\)00011-5](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)00011-5)
  20. Ding, W., Choi, E., & Aoyama, A. (2019). Relational study of wise (phronetic) leadership, knowledge management capability, and innovation performance. *Asia Pacific Management Review*, 24(4), 310–317. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.apmr.2018.10.005>
  21. Djarwanto, P., & Subagyo, P. (2005). *Statistik Induktif. Edisi Kelima*. BPFE.
  22. Dodgson, M. (1993). Organizational Learning: A Review of Some Literatures. *Organization Studies*, 14(3), 375–394. <https://doi.org/10.1177/017084069301400303>
  23. Farooq, R. (2020). Developing a conceptual framework of knowledge management. *International Journal of Innovation Science*, 11(1), 139–160. <https://doi.org/10.1108/IJIS-07-2018-0068>
  24. Ferdinand, A. (2006). *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen, Aplikasi Model-*

- Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Tesis Magister & Disertasi Doktor*. Semarang: Undip Press.
25. Ferdinand, A. (2014a). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi*. In *Badan Penerbit Undip* (5th ed.).
  26. Ferdinand, A. (2014b). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Desrtasi Ilmu Manajemen*.
  27. Ferdinand, A. (2014c). *Metode Penelitian Manajemen Edisi 5*. Semarang: Undip Press.
  28. Galbraith, C. G., Yamada, K. M., & Sheetz, M. P. (2002). The relationship between force and focal complex development. *The Journal of Cell Biology*, *159*(4), 695–705.
  29. García-Morales, V. J., Lloréns-Montes, F. J., & Verdú-Jover, A. J. (2008). The Effects of Transformational Leadership on Organizational Performance through Knowledge and Innovation\*. *British Journal of Management*, *19*(4), 299–319. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2007.00547.x>
  30. Ghazali, I., & Latan, H. (2014). *SMART PLS*. Semarang: Undip Press.
  31. Ghozali, I. (2008). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Undip Press.
  32. Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
  33. Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). In *Universitas Diponegoro*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
  34. Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multiverat Dengan Program SPSS*. Semarang: Undip Press.
  35. Gloet, M., & Terziowski, M. (2004). Exploring the relationship between knowledge management practices and innovation performance. *Journal of Manufacturing Technology Management*, *15*(5), 402–409. <https://doi.org/10.1108/17410380410540390>
  36. Gonzalez, R. V. D., & Martins, M. F. (2017). O Processo de Gestão do Conhecimento: uma pesquisa teórico-conceitual. In *Gestão & Produção* (Vol. 24). scielo .
  37. Greenfield, W. D. (2004). Moral leadership in schools. *Journal of Educational Administration*, *42*(2), 174–196. <https://doi.org/10.1108/09578230410525595>
  38. Hair, J. F. J., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Sage Publications. *European Journal of Tourism Research*, *6*(2), 211–213. <https://ejtr.vumk.eu/index.php/about/article/download/134/133>
  39. Ho, C. (2009). The relationship between knowledge management enablers and performance. *Industrial Management & Data Systems*, *109*(1), 98–117. <https://doi.org/10.1108/02635570910926618>
  40. Hung, R. Y. Y., Lien, B. Y.-H., Yang, B., Wu, C.-M., & Kuo, Y.-M. (2011). Impact of TQM and organizational learning on innovation performance in the high-tech industry. *International Business Review*, *20*(2), 213–225. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2010.07.001>
  41. İşcan, Ö. F., Ersarı, G., & Naktiyok, A. (2014). Effect of Leadership Style on Perceived Organizational Performance and Innovation: The Role of Transformational Leadership Beyond the Impact of Transactional Leadership – An Application among Turkish SME's. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *150*, 881–889. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.097>
  42. Jiménez-Jiménez, D., & Cegarra-Navarro, J. G. (2007). The performance effect of organizational learning and market orientation. *Industrial Marketing Management*, *36*(6), 694–708. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2006.02.008>
  43. Jo, S. J., & Joo, B.-K. (2011). Knowledge Sharing: The Influences of Learning Organization Culture, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *18*(3), 353–364. <https://doi.org/10.1177/1548051811405208>
  44. Karabay, M. E., Akyüz, B., & Elçi, M. (2016). Effects of family-work conflict, locus of control, self confidence and extraversion personality on employee work stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *235*, 269–280.
  45. Karkoulilian, S., Canaan Messarra, L., & McCarthy, R. (2013). The intriguing art of knowledge management and its relation to learning organizations. *Journal of Knowledge Management*, *17*(4), 511–526. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2013-0102>



46. Khandekar, A., & Sharma, A. (2006). Organizational learning and performance. *Education + Training*, 48(8/9), 682–692. <https://doi.org/10.1108/00400910610710092>
47. King, W. R. (2009). *Knowledge Management and Organizational Learning BT - Knowledge Management and Organizational Learning* (W. R. King (ed.); pp. 3–13). Springer US. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-0011-1\\_1](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-0011-1_1)
48. Koohang, A., Paliszkiwicz, J., & Goluchowski, J. (2017). The impact of leadership on trust, knowledge management, and organizational performance. *Industrial Management & Data Systems*, 117(3), 521–537. <https://doi.org/10.1108/IMDS-02-2016-0072>
49. Lee, S., Gon Kim, B., & Kim, H. (2012). An integrated view of knowledge management for performance. *Journal of Knowledge Management*, 16(2), 183–203. <https://doi.org/10.1108/13673271211218807>
50. Liao, S.-H., & Wu, C. (2010). System perspective of knowledge management, organizational learning, and organizational innovation. *Expert Systems with Applications*, 37(2), 1096–1103. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.eswa.2009.06.109>
51. Loermans, J. (2002). Synergizing the learning organization and knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 6(3), 285–294. <https://doi.org/10.1108/13673270210434386>
52. Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2015). *Leadership: Theory, application, & skill development*. Cengage learning.
53. Luthans, F. (2014). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
54. Marquardt, M. J. (1996). *Building The Learning Organizations: A System Approach to Quantum Improvement and Global Success*. New York: McGraw-Hill Companies Inc.
55. Massingham, P., & Diment, K. (2009). Organizational commitment, knowledge management interventions, and learning organization capacity. *The Learning Organization*, 16(2), 122–142. <https://doi.org/10.1108/09696470910939206>
56. McMurray, A. J., Islam, M., Sarros, J. C., & Pirola-Merlo, A. (2012). The impact of leadership on workgroup climate and performance in a non-profit organization. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(6), 522–549. <https://doi.org/10.1108/01437731211253000>
57. Milanowski, A. (2004). The Relationship Between Teacher Performance Evaluation Scores and Student Achievement: Evidence From Cincinnati. *Peabody Journal of Education*, 79(4), 33–53. [https://doi.org/10.1207/s15327930pje7904\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327930pje7904_3)
58. Muijs, D. (2011). Leadership and organisational performance: from research to prescription? *International Journal of Educational Management*, 25(1), 45–60. <https://doi.org/10.1108/09513541111100116>
59. Muthuveloo, R., Shanmugam, N., & Teoh, A. P. (2017). The impact of tacit knowledge management on organizational performance: Evidence from Malaysia. *Asia Pacific Management Review*, 22(4), 192–201. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.07.010>
60. Nam Nguyen, H., & Mohamed, S. (2011). Leadership behaviors, organizational culture and knowledge management practices. *Journal of Management Development*, 30(2), 206–221. <https://doi.org/10.1108/02621711111105786>
61. Nixon, P., Harrington, M., & Parker, D. (2012). Leadership performance is significant to project success or failure: a critical analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 61(2), 204–216. <https://doi.org/10.1108/17410401211194699>
62. Nonaka, I., von Krogh, G., & Voelpel, S. (2006). Organizational Knowledge Creation Theory: Evolutionary Paths and Future Advances. *Organization Studies*, 27(8), 1179–1208. <https://doi.org/10.1177/0170840606066312>
63. Obeidat, B. Y., Al-Suradi, M. M., Masa'deh, R., & Tarhini, A. (2016). The impact of knowledge management on innovation. *Management Research Review*, 39(10), 1214–1238. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0214>
64. Obeso, M., Hernández-Linares, R., López-Fernández, M. C., & Serrano-Bedia, A. M. (2020). Knowledge management processes and organizational performance: the mediating role of organizational learning. *Journal of Knowledge Management*, 24(8), 1859–1880. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2019-0553>

65. Perez Lopez, S., Montes Peon, J. M., & Vazquez Ordas, C. J. (2005). Human Resource Practices, Organizational Learning and Business Performance. *Human Resource Development International*, 8(2), 147–164. <https://doi.org/10.1080/13678860500100103>
66. Podgursky, M., & Springer, M. G. (2007). Credentials Versus Performance: Review of the Teacher Performance Pay Research. *Peabody Journal of Education*, 82(4), 551–573. <https://doi.org/10.1080/01619560701602934>
67. Politis, J. D. (2001). The relationship of various leadership styles to knowledge management. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(8), 354–364. <https://doi.org/10.1108/01437730110410071>
68. Priyatno, D. (2009). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
69. Probert, J., & Turnbull James, K. (2011). Leadership development: Crisis, opportunities and the leadership concept. *Leadership*, 7(2), 137–150. <https://doi.org/10.1177/1742715010394810>
70. Reich, B. H. (2007). Managing Knowledge and Learning in it Projects: A Conceptual Framework and Guidelines for Practice. *Project Management Journal*, 38(2), 5–17. <https://doi.org/10.1177/875697280703800202>
71. Reich, B. H., Gemino, A., & Sauer, C. (2014). How knowledge management impacts performance in projects: An empirical study. *International Journal of Project Management*, 32(4), 590–602. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2013.09.004>
72. Rhodes, J., Lok, P., Yu-Yuan Hung, R., & Fang, S. (2008). An integrative model of organizational learning and social capital on effective knowledge transfer and perceived organizational performance. *Journal of Workplace Learning*, 20(4), 245–258. <https://doi.org/10.1108/13665620810871105>
73. Riwukore, J. R., Marnisah, L., & Habaora, F. (2022). Employee Performance Analysis Based on the Effect of Discipline, Motivation, and Organizational Commitment at the Regional Secretariat of the Kupang City Government. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 12(1), 76–99.
74. Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16*. Jakarta: Salemba Empat.
75. Ryan, S. D., Zhang, X., Prybutok, V. R., & Sharp, J. H. (2012). Leadership and Knowledge Management in an E-Government Environment. In *Administrative Sciences* (Vol. 2, Issue 1, pp. 63–81). <https://doi.org/10.3390/admsci2010063>
76. Sahertian, I. A. (2010). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
77. Santos-Vijande, M. L., Sanzo-Pérez, M. J., Álvarez-González, L. I., & Vázquez-Casielles, R. (2005). Organizational learning and market orientation: interface and effects on performance. *Industrial Marketing Management*, 34(3), 187–202. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2004.08.004>
78. Sarda, A., Ilyas, G. B., & Kadir, I. (2018). Pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan kondisi kerja terhadap stres perawat di updt kesehatan puskesmas Palanro Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
79. Schechner, R. (2002). *Teaching performance studies*. SIU Press.
80. Setyosari, P. (2010). *Metode Penelitian Penelitian dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana.
81. Singh, S. K. (2008). Role of leadership in knowledge management: a study. *Journal of Knowledge Management*, 12(4), 3–15. <https://doi.org/10.1108/13673270810884219>
82. Smith, T. D., DeJoy, D. M., Dyal, M.-A., & Huang, G. (2019). Impact of work pressure, work stress and work–family conflict on firefighter burnout. *Archives of Environmental & Occupational Health*, 74(4), 215–222.
83. Song, K. H. (2006). A conceptual model of assessing teaching performance and intellectual development of teacher candidates: a pilot study in the US. *Teaching in Higher Education*, 11(2), 175–190. <https://doi.org/10.1080/13562510500527701>
84. Soomro, B. A., Mangi, S., & Shah, N. (2021). Strategic factors and significance of organizational innovation and organizational learning in organizational performance. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 481–506. <https://doi.org/10.1108/EJIM-05-2019-0114>

85. Steers, J. (1983). The Structure and Content of Art Teaching in the Secondary School. *Journal of Art & Design Education*, 2(1), 61–80.
86. Stogdill, R. M. (1950). Leadership, membership and organization. *Psychological Bulletin*, 47(1), 1.
87. Sugiyono. (2015a). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta.
88. Sugiyono. (2015b). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
89. Syrek, C. J., Apostel, E., & Antoni, C. H. (2013). Stress in highly demanding IT jobs: Transformational leadership moderates the impact of time pressure on exhaustion and work–life balance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 252.
90. Wan Hooi, L., & Sing Ngui, K. (2014). Enhancing organizational performance of Malaysian SMEs . *International Journal of Manpower*, 35(7), 973–995. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2012-0059>
91. Wang, Y., & Ellinger, A. D. (2011). Organizational learning. *International Journal of Manpower*, 32(5/6), 512–536. <https://doi.org/10.1108/01437721111158189>
92. Yukl, G. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 19(6), 708–722. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.09.008>
93. Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.
94. Zack, M., McKeen, J., & Singh, S. (2009). Knowledge management and organizational performance: an exploratory analysis. *Journal of Knowledge Management*, 13(6), 392–409. <https://doi.org/10.1108/13673270910997088>
95. Zhao, X., Lynch Jr., J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>