

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP BERBAGI
PENGETAHUAN DENGAN *LEARNING ORIENTATION*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada SMAN Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan)**

TESIS



**Disusun oleh:
OLSI MAIPUTRI
NPM: 2110018212005**

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS MANAJEMEN (M.Si)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2023**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP BERBAGI
PENGETAHUAN DENGAN *LEARNING ORIENTATION*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada SMAN Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan)**

TESIS



**Disusun oleh:
OLSI MAIPUTRI
NPM: 2110018212005**

**Tesis ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh gelar Magister Sains Manajemen**

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS MANAJEMEN (M.Si)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2023**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP BERBAGI
PENGETAHUAN DENGAN *LEARNING ORIENTATION*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada SMAN Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan)**

Oleh:

Olsi Maiputri
NPM. 2110018212005

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji
Pada Tanggal 27 Februari 2023

Menyetujui:

Pembimbing I,



Sefnedi, SE., MM., Ph.D

Pembimbing II,



Reni Yuliviona, SE., MM., Ph.D

Ketua Program Studi,



Reni Yuliviona, SE., MM., Ph.D

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP BERBAGI
PENGETAHUAN DENGAN *LEARNING ORIENTATION*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada SMAN Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan)**


Oleh:

**Olsi Maiputri
NPM. 2110018212005**

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji
Pada Tanggal 27 Februari 2023

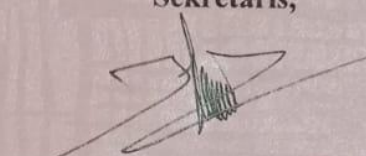
Tim Penguji:

Ketua,



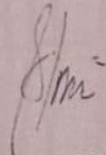
Sefnedi, SE., MM., Ph.D

Sekretaris,



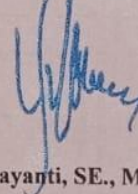
Reni Yuliviona, SE., MM., Ph.D

Anggota,



Dahliana Kamener, BS.,MBA., Ph.D

Anggota,



Yeasy Darmayanti, SE., M.Si., Ak., CA., Ph.D

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Sains Manajemen pada tanggal 27 Februari 2023

**Program Pasca Sarjana
Dekan,**



Dr. Erni Febrina Harahap., SE., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : OlsiMai Putri
NPM : 2110018212005
Program Studi : Magister Sains Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul :

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP BERBAGI PENGETAHUAN
DENGAN LEARNING ORIENTATION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada SMAN Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan)**

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Sains Manajemen pada program konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pasca Sarjana Bung Hatta, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau dipublikasikan dari tesis yang telah dipublikasikan sebelumnya dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Magister Sains Manajemen dalam lingkungan Universitas Bung Hatta maupun di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagai nama mestinya.

Apabila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan pernyataan diatas, maka penulis bersedia menerima sanksi yang dikenakan.

Padang, Februari 2023
Penulis,

Olsi Mai Putri

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP BERBAGI PENGETAHUAN
DENGAN LEARNING ORIENTATION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris apakah learning orientation memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan berbagai pengetahuan pada SMAN di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian ini adalah semua guru ASN berjumlah 115 orang pada tahun pelajaran 2022/2023 yang bekerja pada seluruh SMA Negeri di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik Smart Partial Least Square (Smart-PLS) digunakan untuk uji validitas, uji reliabilitas, uji R Square, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dan learning orientation tidak berpengaruh terhadap berbagai pengetahuan, sedangkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap berbagai pengetahuan. Learning Orientation memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan berbagai pengetahuan (tidak didukung). Learning Orientation memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan berbagai pengetahuan (tidak didukung).

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Berbagai Pengetahuan, Learning Orientation

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON KNOWLEDGE SHARING WITH LEARNING ORIENTATION AS A MEDIATING VARIABLE

ABSTRACT

Objective from study This For analyze And prove in a manner empirical is *learning orientation* mediate connection between leadership transformational with share knowledge at SMAN in District IV Jurai Regency South Coast .

Type study Which used is study causal with approach quantitative . Population And sample study This is all ASN teachers totaled 115 people on year lessons 2022/2023 that work on all public high schools in District IV Jurai Regency South Coast . Instrument study use questionnaire . Technique analysis in study This use analysis Smart Partial Least Square (Smart-PLS) statistics were used For test validity , test reliability , test R Square , and test hypothesis . Results study This prove that satisfaction Work And *learning orientation* No influential to share knowledge , meanwhile leadership transformational influential positive to share knowledge . *Learning Orientation* mediate connection between satisfaction Work And share knowledge (no supported) . *Learning Orientation* mediate connection between leadership transformational And share knowledge (no supported) .

Keywords: *Job Satisfaction, Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Learning Orientation*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur kehadirat Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kami sehingga kami dapat menyusun tesis ini dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Berbagi Pengetahuan Dengan Learning Orientation Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Sman Kecamatan Iv Jurai Kabupaten Pesisir Selatan)”. Penyusunan tesis ini merupakan salah satu syarat yang harus diajukan oleh setiap mahasiswa Magister Sains Manajemen Universitas Bung Hatta yang akan menyelesaikan Pendidikan Pasca Sarjana (Strata-2).

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung selama proses penyusunan tesis ini. Pada kesempatan ini penyusun menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu **Reni Yuliviona, SE., MM., Ph.D** selaku Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Bung Hatta yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Bung Hatta Padang.
2. Bapak **Sefnedi, SE., MM., Ph.D** selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan,

mengarahkan sepenuhnya sertasabardalammenuntunpenulisuntukmeyel
esaikantesisinisehinggadapatdiselesaikandenganbaik.

3. Ibu **Reni Yuliviona, SE., MM., Ph.D** selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikandorongansertamasukan yang tak ternilai harganya bagipenulisuntukmenyelesaikanpendidikan di Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
4. Ibu **Dahlia Kamener, MBA., Ph.D** dan **Yeasy Darmayanti, SE., M.Si., Ak., CA., Ph.d** selaku pengujidalam seminar proposal dengan ujian tesis yang telah banyak memberikan masukan dan arahan agar tesis ini bisa lebih baik.
5. Segenap dosen Magister Sains Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan sertakaryawan/karyawati Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
6. Ayahanda H. Guntur Tjo Marajo dan Ibunda Hj. Asna yang telah senantiasa berdoa dan mendorong untuk keberhasilan anak-anaknya.
7. Suamitercinta Ir. Martius, S.ST, MT dan anak-anak kesayangankami Alifa fajriani martius, Fathur Rahman martius, Inayah mamartius, Ruqayah zahramartius, yang selalumerikandorongandanselalu semangat sertasabardengan segala keterbatasan waktupenulisuntukberkumpulselamadalam menyelesaikan tesis ini.
8. Rekan-rekan seperjuangan prodi Magister Sains Manajemen yang senantiasa berbagi suka dan dukabersama penulis selama masa perkuliahan.

9. Semuapihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan keterbatasan pengalaman, pengetahuan maupun kepustakaan, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna dan perlu evaluasi lebih lanjut agar benar-benar bermanfaat. Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang, terimakasih.

Padang, Februari 2023

Penulis,

Olsi Mai Putri

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

ABSTRAK

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Masalah	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	15
2.1 Kajian Literatur	15
2.1.1 Berbagi Pengetahuan	15
2.1.2 Learning Orientation	21
2.1.3 Kepuasan Kerja	27
2.1.4 Kepemimpinan Transformational	29
2.2 Pengembangan Hipotesis	33
2.2.1 Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Berbagi Pengetahuan	33
2.2.2 Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif terhadap Berbagi Pengetahuan	34

2.2.3 Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Learning Orientation	37
2.2.4 Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif terhadap Learning Orientation	38
2.2.5 Learning Orientation Berpengaruh Positif Terhadap Berbagi Pengetahuan	41
2.2.6 Learning Orientation Memediasi Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Berbagi Pengetahuan	42
2.2.7 Learning Orientation Memediasi Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Berbagi Pengetahuan	44
2.3 Kerangka Konseptual.....	47
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Jenis Dan Sifat Penelitian	47
3.2 Objek Penelitian, Populasi dan Sampel	47
3.3 Metode Pengumpulan Data	49
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	49
3.4.1 Berbagi Pengetahuan.....	49
3.4.2 Learning Orientation	49
3.4.3 Kepuasan Kerja	50
3.4.4 Kepemimpinan Transformational	50
3.5. Teknik Analisis Data	51
3.5.1 Measurement Model Assessment	51
3.5.2 Analisis Deskripsi	52
3.5.3 R Square dan Q Square	54
3.5.4 Struktural Model Assessment (SMA)	55
3.5.5 Tipe-Tipe Mediasi	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Hasil Penelitian.....	57

4.1.1 Response Rate	57
4.1.2 Demografi Responden.....	58
4.1.3 Measurement Model Assessment (MMA)	59
4.1.3.1 Convergent Validity	59
4.1.3.2 Discriminant Validity	64
4.1.4 Analisis Deskripsi Variabel.....	67
4.1.4.1 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	68
4.1.4.2 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Tranformasional.....	70
4.1.4.3 Deskripsi Variabel Knowledge Sharing	72
4.1.4.4 Deskripsi Variabel Learning Orientation	74
4.1.5 R square dan Q square	75
4.1.6 Structural Model Assessment	76
4.2 Pembahasan	80
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Implikasi Penelitian	83
5.3 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Fenomena Berbagi Pengetahuan di SMAN Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022	6
Tabel 3.1	Jumlah Populasi Dan Sampel Penelitian	48
Tabel 3.2	Kriterian Tingkat Capaian Responden (TCR)	54
Tabel 3.3	Kriteria R square dan Q square	55
Table 3.4	Tipe Pengujian Mediasi	56
Table 4.1	Distribusi Kuesioner Penelitian	57
Table 4.2	Demografi Responden	58
Tabel 4.3	Hasil Pengujian Convergent Validity (Tahap 1)	60
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Convergent Validity (Tahap II)	62
Tabel 4.5	Discriminant Validity dengan Metode Fornell-Larcker Criterion	64
Table 4.6	Discriminant Validity dengan Metode Cross Loadings	65
Tabel 4.7	Discriminant Validity dengan Metode Heterotrait-Monotrait Ratio	67
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Penelitian	67
Tabel 4.9	Deskripsi Kepuasan Kerja	68
Tabel 4.10	Deskripsi Kepemimpinan Transformasional	70
Tabel 4.11	Deskripsi Berbagi Pengetahuan	72
Tabel 4.12	Deskripsi Learning Orientation	74
Tabel 4.13	R Square dan Q Square	75
Tabel 4.14	Pengujian Hipotesis H ₁ -H ₅	78
Tabel 4.15	Pengujian Hipotesis H ₆ -H ₇	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	45
Gambar 4.1	<i>Structural Model Assessment</i>	77

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	89
LAMPIRAN 2	100
LAMPIRAN 3	123
LAMPIRAN 4	124
LAMPIRAN 5	131
LAMPIRAN 6	138
LAMPIRAN 7	139

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan dan pentingnya peran pendidikan telah diatur oleh Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Peranan pendidikan merupakan hal yang penting dalam memajukan sebuah Negara, dengan adanya pendidikan, suatu negara dapat mencapai tujuan-tujuan yang diharapkannya, seperti menumbuh kembangkan watak kepribadian bangsa, memajukan kehidupan bangsa, kesejahteraan bangsa dan mencetak manusia-manusia yang terdidik sehingga dapat memajukan bangsa. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam memajukan sebuah pendidikan yakni pengelolaan pendidikan yang saat ini harus dihadapi Indonesia yang semakin berat dan kompleks.

Salah satu tantangan yang penting untuk dihadapi sekolah dalam sistem pengelolaannya yaitu bagaimana mengelola sumber daya yang ada di sekolah agar dapat meningkatkan sebuah mutu. Pada tanggal 24 Agustus 2016, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan telah mengeluarkan Permendikbud No. 28 tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah. Kegiatan yang sistemik dan terpadu pada penyelenggaraan pendidikan untuk meningkatkan tingkat kecerdasan kehidupan bangsa melalui strategi-strategi yang dikembangkan dalam penggunaan manajemen mutu bahwa sekolah harus mampu memberikan pelayanan sesuai apa yang diinginkan. Dengan demikian, dibutuhkan

suatu sistem manajemen yang mampu memberdayakan sumber daya agar lebih bermutu disetiap jenjang pendidikan.

SMA merupakan salahsatu jenjang pendidikan menengah yang memiliki peranan penting dalam proses pembentukan karakter siswa yang berada diusia remaja, di jenjang SMA ini juga merupakan masa pilihan minat dan bakat atau menemukan jati diri seorang remaja. Keberhasilan seorang guru dapat terlihat dari meningkatnya prestasi siswa yang diajarnya secara signifikan, salahsatu cara guru agar dapat menjalankan perannya dengan baik adalah dengan cara berbagi pengetahuan dan hal ini tidak dapat dilakukannya sendiri bila tidak ada dukungan dari pemimpin atau disebut dengan kepala sekolah.

Tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan menengah diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar serta mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya dan alam sekitar serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi.

Terselenggaranya jenjang pendidikan tingkat SMA dengan baik maka, tujuan pendidikan yang tercantum dalam UU. No.20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional dalam pasal 3 dapat tercapai, yaitu mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Salah satu daerah yang sangat memperhatikan kemajuan sumber daya

yang berasal dari guru dengan melakukan berbagi pengetahuan dengan *learning orientation* sebagai mediasi adalah Kabupaten Pesisir Selatan, dibuktikan dengan keberadaan sekolah yang pengelolaannya di bawah naungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi di kabupaten Pesisir Selatan berjumlah sebanyak 24 sekolah. Jadi, untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut maka sangat ditentukan oleh aspek berbagi pengetahuan.

Menurut Suppiah & Sandhu (2011) berbagi pengetahuan adalah interaksi dan komunikasi antara individu maupun unit bisnis, tindakan bertukar informasi atau pemahaman antara individu, tim, komunitas atau organisasi. Pengetahuan mungkin berbentuk eksplisit (sebuah prosedur atau dokumen) atau implisit (intuitif dan berbasis pengalaman). Berbagi pengetahuan adalah proses yang tidak hanya mendukung pemahaman individu, tetapi juga membuat atau memperbaiki arsip pengetahuan yang dapat diakses oleh orang lain.

Dari sini dapat dijabarkan bahwa berbagi pengetahuan merupakan sebuah aktivitas interaksi antara individu dalam sebuah bisnis yang saling menguntungkan satu sama lain dengan cara bertukar pikiran, pendapat atau informasi yang dimiliki. Di dalam sesi berbagi pengetahuan, informasi yang dibagikan umumnya adalah pengetahuan, wawasan, tren terkini dan tips pengembangan diri.

Berbagi pengetahuan berkontribusi untuk penciptaan dan pemanfaatan pengetahuan dan mempunyai peran penting dalam proses manajemen pengetahuan (Hartworth et al., 2012). Meskipun manajemen pengetahuan disusun dari adopsi, pengkodean, penyimpanan, berbagi, dan pemanfaatan pengetahuan,

akan tetapi berbagi pengetahuan merupakan aspek yang paling penting. Hal ini disebabkan karena berbagi pengetahuan dapat mempercepat anggota organisasi untuk mengumpulkan pengetahuan, menciptakan kembali dan memanfaatkan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja manajemen pengetahuan.

Pembelajaran dapat diartikan sebagai upaya membuat siswa belajar, dan lebih berpusat pada peserta didik. Sementara kata pengajaran terkait dengan kegiatan mengajar, sehingga lebih berpusat pada pengajar. Pelaku penting dalam pembelajaran selain siswa adalah pengajar atau dosen yang dipandang sebagai pembelajar, bukan sekedar pengajar. Sebagai pembelajar, dikatakan berhasil bila siswa telah melakukan pembelajaran (*learning*) dan menjadi pembelajar (*learner*) yang ideal. Salah satu caranya adalah dengan memahami gaya belajar (*learning style*) siswanya Muhtadi (2005) yaitu cara yang lebih disukai seseorang dalam melakukan kegiatan berpikir, memproses dan memahami suatu informasi.

Seseorang akan belajar dengan baik apabila dihadapkan pada sebuah konsep yang utuh, dan punya kesempatan untuk mengurainya menjadi komponen-komponen. Dosen atau guru yang ingin menjadi pembelajar yang berpusat pada siswa harus memulai memfokuskan pada proses pembelajaran dan tidak hanya terfokus pada materi saja. Wiranto et al (2020) yang menyatakan bahwa individual learning orientation mengacu pada dedikasi dan perhatian individu dalam mengembangkan pemahaman baru akan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi. Berjalannya proses berbagi pengetahuan antara siswa dan guru sangat berpengaruh terhadap cara kepemimpinan kepala

sekolahnya.

Agustin et al. (2019) menjelaskan seorang pemimpin dibutuhkan cara memimpin yang baik dalam perusahaan atau organisasi guna memberikan stimulasi untuk meningkatkan kapabilitas dan performa di lingkungan kerja begitu juga dengan pemimpin sebuah sekolah yaitu kepala sekolah. Kepemimpinan merupakan metode seorang pemimpin untuk mempengaruhi tindakan bawahannya, agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin memiliki beberapa gaya dalam hal memimpin suatu organisasi beserta dengan karyawannya. Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak diaplikasikan pada perusahaan atau organisasi yaitu gaya kepemimpinan transformasional.

Agar dapat mengetahui dan melihat fenomena berbagi pengetahuan oleh guru di tiga SMAN Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan maka penulis melakukan survey awal pada beberapa SMAN di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan dengan hasil sebagai berikut (Partridge et al, 2012):

Tabel 1.1
Fenomena Berbagi Pengetahuan di SMAN
Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022

No	Interaksi Sosial	Jawaban			
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Adanya interaksi sosial yang baik antara guru dan guru lainnya	7	23	23,33	76,67
2.	Adanya interaksi sosial antara Kepala Sekolah, pegawai dan siswa	14	16	46,67	53,33
No	Berbagi Pengalaman	Jawaban			
3.	Adanya kegiatan berbagi pengalaman antara guru dan guru lainnya	15	15	50,00	50,00

4.	Adanyakegiatanberbagipengalamanantara guru dan wakil kepalasekolah (pejabatsekolah)	15	15	50,00	50,00
5.	Adanyakegiatanberbagipengalamanantara guru dan kepalasekolah (pejabatsekolah)	14	16	46,67	53,33
No	Hubungan Informal	Jawa ban			
6.	Adanyahubunganbaiksecara informal antara guru satudengan yang lainnyadalamlhalberbagipengetahuan	8	22	26,67	73,33
7.	Adanyahubunganbaiksecara informal antara guru dan pejabatsekolahuntuksalingberbagipengetahuan	9	21	30,00	70,00
No	Pengamatan	Jawa ban			
8.	Pengamatan pada masalahtertentumenjadistandarsalingberbagipeng etahuan (knowledge sharing)	14	16	46,67	53,33
No	Kepercayaan / SalingPercaya	Jawa ban			
9.	Adanyakepercayaanantara guru dengan guru lainnyauntukberbagipengetahuan (knowledge sharing)	6	24	20,00	80,00
10	Adanyakepercayaanantara guru denganpejabatsekolahuntukberbagipengetahuan (knowledge sharing)	10	20	33,33	66,67
Rata-rata				37,33	62,67

Sumber: Hasil survey, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa rata-rata berbagi pengetahuan pada guru 62,67 persen responden menjawab tidak sedangkan 37,33 persen responden menjawab Ya. Hal ini dapat diartikan bahwa berbagi pengetahuan oleh tenaga pendidik/ guru di SMAN Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan masih rendah. Dapat dilihat 76,67 persen responden menyatakan bahwa interaksi sosial yang masih rendah antara guru dan guru lainnya hal tersebut bisa menyebabkan lingkungan kerja menjadi kurang nyaman, hubungan secara informal antara guru satu dengan yang lainnya dalam hal berbagi pengetahuan dan kepercayaan antara guru dengan guru lainnya untuk berbagi pengetahuan

(knowledge sharing) masih rendah hal tersebut akan menyebabkan persaingan dalam lingkungan kerja sehingga guru menjadi tidak produktif dalam kegiatan mengajar.

Berdasarkan hasil observasi fenomena berbagipengetahuan yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat bahwa salah satu penyebab rendahnya berbagipengetahuan tenaga pendidik/ guru dapat dilihat dari interaksi sosial, interaksi sosial antara guru dengan guru lainnya, guru dengan kepala sekolah, guru dengan pegawai, serta guru dengan siswa yang kurang baik hal tersebut dilihat kurangnya keakraban antara mereka yang akan menyebabkan lingkungan kerja menjadi kurang nyaman dan membuat mereka kurang betah ditempat kerja sehingga menyebabkan guru tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan memicu lingkungan kerja menjadi kurang produktif.

Literatur-literatur mengenai berbagi pengetahuan dalam bahasan manajemen sumber daya manusia cukup banyak menegaskan bahwa diantara variabel-variabel yang mempengaruhi berbagi pengetahuan antara lain kepuasan kerja (Rafique et al, 2018), kepemimpinan transformasional (Prasetyo, 2022) sedangkan (Effendi, 2017)mengusulan *learning orientation* sebagai salah satu variabel yang mempengaruhi berbagi pengetahuan.

Fadul (2019) mengartikan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Kepuasan kerja sebagai "*the way an employee feels about his or her job*". Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Prasetyo (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu metode kepemimpinan yang dimana pemimpin mengembangkan komitmen bawahannya dengan berbagai nilai-nilai dan visi organisasi. Kepemimpinan transformasional berorientasi pada pemimpin yang mampu dan berhasil menggerakkan bawahannya melampaui kepentingan pribadi secara langsung melalui pengaruh karisma yang dimilikinya, inspirasi, stimulasi intelektual serta pertimbangan individu.

Definisi *learning orientation* adalah mengacu pada pola pikir internal yang mendorong seseorang untuk mengembangkan kompetensi dan kemampuannya dengan mengakuisisi pengetahuan dan keterampilan baru. Mereka percaya bahwa mereka dapat meningkatkan keterampilan mereka melalui tekad dan kerja keras serta mengadopsi pola respon adaptif saat terjadi kendala (Sefnedi et al., 2022).

Meskipun penelitian mengenai berbagai pengetahuan telah banyak dilakukan sebelumnya namun masih tetap belum mampu menjawab berbagai persoalan yang mempengaruhinya dan jawaban atas penelitian sebelumnya masih berbeda-beda. Misalnya beberapa penelitian mengungkapkan bahwa diantara

faktor-faktor yang mempengaruhi berbagi pengetahuan adalah variabel budaya organisasi, kepuasan kerja (Kucharska et al., 2019). Peran orientasi pembelajaran structural, berkomitmen dan kepuasan karyawan (Ro et al., 2020). Membina pembelajaran organisasi melalui kepemimpinan (Park et al., 2018). Kepemimpinan transformasional, penentu operasional dan keuangan perusahaan (Son et al., 2020)Kepemimpinan transformasional, kinerja guru (Hutagalung et al., 2020).

Masih sangat terbatasnya penelitian terdahulu yang mempertimbangkan atau menempatkan variabel *learning orientation* sebagai variabel mediasi antara variabel kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional kecuali penelitian yang dilakukan oleh (Ro et al., 2020) yang dijadikan jurnal rujukan atau jurnal utama dan mengembangkannya menjadi model dalam penelitian ini.

Model penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian (Ro et al., 2020) dimana dalam penelitian tersebut terdapat dua variabel bebas yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, sementara yang menjadi variabel mediasi adalah *learning orientation* dan variabel terikat adalah berbagi pengetahuan. Selanjutnya penelitian ini melakukan modifikasi dengan cara mengganti variabel bebas kedua yaitu komitmen organisasi menjadi kepemimpinan transformasional.

Adapun dasar menggunakan variabel kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas kedua didukung oleh penelitian (Kittikunchotiwut, 2020), dalam penelitian tersebut terdapat dua variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, berbagi pengetahuan dan dua variabel terikat kinerja operasional, keuangan perusahaan. Selanjutnya penelitian ini melakukan

modifikasi dengan cara menggantikan variabel berbagi pengetahuan bebas kedua menjadi variabel terikat.

Adapun dasar menggunakan berbagi pengetahuan sebagai variabel terikat didukung oleh penelitian Agustin & Pradana (2022), dalam penelitian tersebut terdapat variabel bebas berbagi pengetahuan, kekuatan perspektif, variabel terikat yaitu pertukaran sosial dan komitmen belajar, adaptasi interpersonal sebagai variabel mediasi. Selanjutnya penelitian ini melakukan modifikasi dengan cara merubah posisi berbagi pengetahuan sebagai variabel bebas menjadi variabel terikat.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat dimaknai bahwa perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh *learning orientation*, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Sehingga jelaslah bahwa *learning orientation* menjadi variabel mediasi antara kepemimpinan transformasional serta kepuasan kerja kepada berbagi pengetahuan. Dengan demikian penulis tertarik melakukan penelitian empiris dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Berbagi Pengetahuan dengan *Learning Orientation* Sebagai Variabel Mediasi”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dapat dirumuskan rumusan masalah pada penelitian yaitu:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan pada SMAN di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan?

2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap berbagai pengetahuan pada SMAN di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *learning orientation* pada SMAN di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *learning orientation* pada SMAN di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan?
5. Apakah *learning orientation* berpengaruh positif terhadap berbagai pengetahuan pada SMAN di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan?
6. Apakah *learning orientation* memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan berbagai pengetahuan pada SMAN di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan?
7. Apakah *learning orientation* memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan berbagai pengetahuan pada SMAN di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan paparan latar belakang dan rumusan masalah pada penelitian, maka tujuan dari penelitian ini fokus pada hal-hal berikut:

1. Untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap berbagai pengetahuan pada SMAN di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap berbagai pengetahuan pada SMAN di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *learning orientation* pada SMAN di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *learning orientation* pada SMAN di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris *learning orientation* berpengaruh positif terhadap berbagai pengetahuan pada SMAN di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.
6. Untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris apakah *learning orientation* memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan berbagai pengetahuan pada SMAN di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.

Untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris apakah *learning orientation* memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan berbagai pengetahuan pada SMAN di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan perumusan masalah, serta tujuan penelitian, maka manfaat penelitian ini bagi Penulis dapat dikelompokkan berdasarkan dua manfaat adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

- a. Menambah pengetahuan pembaca mengenai pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap berbagai pengetahuan dengan *learning orientation* sebagai variabel mediasi.
- b. Dapat menjadi acuan atau kerangka ide untuk pengembangan penelitian yang senada dimasa yang akan datang.

2. Secara praktikal

- a. Sebagai solusi penting bagi sekolah untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, berbagai pengetahuan dan *learning orientation* agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dan tetap menyukai pekerjaan.
- b. Sebagai pengambilan keputusan untuk kepentingan sekolah dimasa yang akan datang.
- c. Peneliti sendiri sebagai penambah wawasan di bidang ilmu pengetahuan terutama hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan

kerja, kepemimpinan transformasi dan learning orientation serta sebagai bahan informasi untuk membina dan meningkatkan berbagi pengetahuan.

- d. Kepala Seksi Pendidikan SMA sebagai bahan informasi untuk menentukan kebijakan dalam pembinaan dan peningkatan berbagi pengetahuan.