

IMPROVEMENT HUMAN RESOURCE PERFORMANCE: THE ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, RELIGIOSITY VALUES, AND KNOWLEDGE SHARING

Muhammad Khairul Anam¹, Mulyana²

emkaanam@gmail.com

Universitas Islam Sultan Agung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan transformasional, nilai-nilai religiusitas, dan knowledge sharing terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini menggunakan desain penelitian eksplanatori dengan populasi yang mencakup seluruh SDM di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Semarang, sebanyak 203 SDM. Sampel penelitian terdiri dari 112 responden yang dipilih melalui teknik non-probability sampling dengan metode convenience sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala interval dari 1 hingga 5, yang menggambarkan tingkat kesetujuan dari Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS). Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja SDM; (2) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap knowledge sharing; (3) Nilai-nilai religiusitas berpengaruh positif terhadap knowledge sharing; (4) Nilai-nilai religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja SDM; dan (5) Knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Temuan ini memberikan wawasan tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dan nilai-nilai religiusitas dapat meningkatkan kinerja SDM melalui peningkatan knowledge sharing dalam organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Knowledge Sharing, Nilai-Nilai Religiusitas, Kinerja SDM.

Abstract

This study aims to empirically analyze and test the effects of transformational leadership, religiosity values, and knowledge sharing on human resource (HR) performance. The research employs an explanatory research design with a population comprising all HR personnel at the Customs and Excise Supervision and Service Office Type Madya Pabean A Semarang, totaling 203 personnel. A sample of 112 respondents was selected using non-probability sampling with convenience sampling techniques. Data were collected via a questionnaire with an interval scale ranging from 1 to 5, representing levels of agreement from Strongly Disagree (SD) to Strongly Agree (SA). Data analysis was conducted using Partial Least Squares (PLS). The findings reveal that: (1) Transformational leadership positively influences HR performance; (2) Transformational leadership positively affects knowledge sharing; (3) Religiosity values positively impact knowledge sharing; (4) Religiosity values positively influence HR performance; and (5) Knowledge sharing positively affects HR performance. These findings provide insights into how transformational leadership and religiosity values can enhance HR performance through improved knowledge sharing within the organization.

Keywords: Transformational Leadership, Knowledge Sharin, Religiosity Values, HR Performance.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi dinamika perubahan global dan kompetisi yang semakin ketat, organisasi di berbagai sektor dituntut untuk terus meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) mereka. Sumber Daya Manusia bukan hanya sebagai aset, tetapi juga sebagai kekuatan utama yang mendorong keberlanjutan dan keberhasilan organisasi (Abdul Ghoffar, 2020). Pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM menjadi

esensial dalam menghadapi tantangan kompleks ini.

Organisasi sangat bergantung pada sumber daya yang dimilikinya dalam menjalankan aktivitasnya dan pegawai dipandang sebagai sumber daya utama bagi organisasi manapun (Liu & Lin, 2019). Tanpa keterlibatan pegawai, pemerintah tidak dapat mencapai tujuan dan merealisasikan strateginya menjadi kenyataan. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, pemerintah harus membangun suasana internal yang kondusif untuk menciptakan kesatuan antara pimpinan, karyawan dan organisasi perangkat daerah sehingga mampu menjalankan fungsi urusan bidang sesuai dengan kewenangannya. Dalam sebuah organisasi pemimpin memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap tercapainya fungsi dan tujuan organisasi (Salas-Vallina et al., 2020). Gaya kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi kinerja SDM untuk menyelesaikan fungsi dan tujuan organisasi dengan baik (Buil et al., 2019).

Salah satu pendekatan yang semakin diakui dalam literatur manajemen adalah kepemimpinan transformasional (Hilton et al., 2023). Kepemimpinan transformasional bukan hanya sekadar mengelola, tetapi lebih kepada memotivasi, menginspirasi, dan mengarahkan SDM menuju pencapaian visi Bersama (Kaur Bagga et al., 2023). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan dampak positif kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas (Chen & Chang, 2013), motivasi (Pawar, 2016), dan keterlibatan karyawan (Prochazka et al., 2017), namun belum banyak yang mengeksplorasi hubungannya dengan nilai-nilai religiusitas dan praktik knowledge sharing dalam konteks peningkatan kinerja SDM.

Kepemimpinan transformasional menjadi fondasi yang kuat dalam membentuk budaya organisasi yang dinamis dan inovatif. Seorang pemimpin transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, dan membimbing timnya menuju visi bersama. Dengan membangun hubungan interpersonal yang kuat, pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang memacu pertumbuhan dan pengembangan individu.

Selain kepemimpinan ternyata perilaku pegawai di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti keluarga (Dunn et al., 2011), nilai-nilai religiusitas (Oliver, 2018), tingkat pendidikan, jenis kelamin, budaya, kebangsaan, dan juga komunitas/masyarakat (Oyemomi et al., 2019). Ketika nilai-nilai religiusitas dan tujuan organisasi bertemu dalam lingkungan organisasi, maka akan sering menghasilkan dinamika yang unik. Nilai-nilai religiusitas yang terkait dengan tradisi agama tertentu sangat mempengaruhi cara pegawai dalam berpikir dan berperilaku, termasuk sikap mereka dalam membangun hubungan interpersonal dan komunikasi dalam organisasi (Salleh, 2012).

Di samping itu, nilai-nilai religiusitas memiliki potensi untuk membentuk karakter dan etika kerja yang mendalam dalam organisasi (Utami, 2020). Integrasi nilai-nilai religiusitas di tempat kerja mungkin dapat memberikan dasar moral yang kuat bagi SDM, menciptakan lingkungan yang etis dan bertanggung jawab (Abror et al., 2019). Integrasi nilai-nilai religiusitas dalam konteks organisasi dapat memberikan landasan moral dan etika yang kokoh (Zahrah, Norasyikin, et al., 2016). Nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, dan rasa tanggung jawab menjadi dasar dalam pengambilan keputusan dan perilaku di tempat kerja (Osman-Gani et al., 2013a). Keberadaan nilai-nilai religiusitas juga dapat memberikan dukungan psikologis bagi anggota tim, menciptakan lingkungan yang penuh kepercayaan dan kolaboratif.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Rawashdeh & Tamimi, 2020). Namun, berbeda dengan temuan lainnya,

kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Rafia & Sudiro, 2020).

Perbedaan hasil penelitian tersebut membentuk kesenjangan yang perlu dijelaskan. Untuk mengatasi keambiguitas ini, beberapa saran penelitian, termasuk (Le & Lei, 2019) menyarankan untuk lebih mendalam memahami peran faktor lain seperti knowledge sharing. Dalam rangka mengisi celah pengetahuan ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi variabel lain yang dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja SDM. Berbagi pengetahuan dalam organisasi dapat menciptakan kerjasama yang saling berbagi dan menerima informasi antar karyawan (Mulyana et al., 2015). Berbagi pengetahuan dapat didefinisikan sebagai budaya interaksi sosial yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan karyawan di seluruh departemen atau organisasi (Liao et al., 2007).

Pengetahuan dianggap sebagai sumber daya strategis selain sumber-sumber daya lain yang dianggap penting dalam sebuah organisasi (Yousef Obeidat et al., 2017a) kemudian ditegaskan kembali bahwa Berbagi pengetahuan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja (Sàadah & Rijanti, 2022).

Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Semarang merupakan salah satu kantor vertikal dari Direktorat Jenderal Bea dan Cukai yang berada dibawah naungan Kementerian Keuangan RI dengan jumlah SDM sebanyak 203 pegawai dan dibebani target penerimaan negara sebesar Rp.9.448.600.889,-. KPPBC TMP A Semarang mengawasi ratusan perusahaan yang mendapatkan fasilitas kepabeanan dan Perusahaan yang terkait cukai di 6 kotamadya dan kabupaten yaitu Kotamadya Semarang, Kotamadya Salatiga, Kabupaten Semarang, Kabupaten Kendal, Kabupaten Demak dan Kabupaten Grobogan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian eksplanatory research yang bersifat asosiatif, yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengujian hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Dalam hal ini adalah menguji pengaruh transformational leadership, religiusitas, knowledge sharing dan kinerja SDM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 112 responden yang bekerja di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Semarang. Mayoritas responden adalah pria (53.6%) dengan rentang usia 31-40 tahun (33.9%). Sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan sarjana (54.5%) dan masa kerja antara 11 hingga 20 tahun (41.1%). Keberagaman ini mencerminkan distribusi demografis yang memungkinkan pengujian variabel penelitian secara representatif.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu variabel utama yang diuji dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis, kepemimpinan transformasional mendapatkan nilai rata-rata 3.79, yang berada dalam kategori baik. Indikator "Memberdayakan bawahan" menjadi elemen dengan nilai tertinggi, mencerminkan bahwa pemimpin dalam organisasi ini lebih menonjol dalam memberikan kepercayaan dan kesempatan kepada bawahannya untuk berkembang. Sebaliknya, indikator "Mendorong kinerja bawahan" memiliki nilai terendah. Meskipun indikator ini masih

berada dalam kategori baik, perbedaannya mengisyaratkan adanya ruang untuk perbaikan dalam aspek motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan.

Nilai religiusitas juga menunjukkan tingkat yang tinggi dengan rata-rata 3.69. Praktik ibadah atau ritualistik menjadi dimensi dengan nilai tertinggi dalam variabel ini, menunjukkan bahwa karyawan cenderung menjalankan aspek-aspek ritual agama dengan konsistensi yang baik. Namun, dimensi pengalaman religius menunjukkan nilai terendah, yang dapat mengindikasikan bahwa pengalaman spiritual individu belum sepenuhnya menjadi fokus dalam kehidupan kerja. Hal ini membuka peluang untuk mengintegrasikan pengalaman religius yang lebih mendalam dalam lingkungan kerja untuk memperkuat dimensi ini.

Dalam aspek *knowledge sharing*, hasil menunjukkan nilai rata-rata 3.73, yang juga berada dalam kategori baik. Responden menunjukkan kecenderungan tinggi dalam berbagi pengalaman mereka dengan rekan kerja. Meskipun demikian, kemampuan untuk berbagi gagasan dan ide memperoleh nilai yang sedikit lebih rendah. Hal ini mengindikasikan perlunya mendorong lebih banyak diskusi ide yang inovatif untuk mendukung keberlanjutan pengembangan pengetahuan dalam organisasi.

Kinerja sumber daya manusia (SDM) di organisasi ini dinilai cukup baik, dengan nilai rata-rata 3.87. Indikator efektivitas mencatat nilai tertinggi, menunjukkan bahwa para karyawan dinilai sangat efisien dalam mencapai hasil kerja. Namun, indikator kualitas kerja mendapatkan nilai terendah. Ini menunjukkan bahwa meskipun SDM mampu menyelesaikan tugas dengan efisien, ada ruang untuk meningkatkan kualitas hasil kerja mereka.

Pengujian model pengukuran menunjukkan bahwa semua indikator memiliki validitas konvergen yang baik dengan nilai *outer loading* di atas 0.70. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut mampu menjelaskan variabel dengan baik. Dalam variabel kepemimpinan transformasional, indikator "Memberdayakan bawahan" memiliki kontribusi terbesar dalam membentuk variabel, sementara indikator "Mengharmoniskan lingkungan kerja" menunjukkan kontribusi yang lebih rendah. Untuk nilai religiusitas, indikator "Pengalaman atau eksperensial" memiliki kontribusi terbesar, menunjukkan pentingnya pengalaman spiritual dalam konteks kerja.

Kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Pemimpin yang menginspirasi dan memberdayakan karyawan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga terbukti memengaruhi *knowledge sharing* secara positif. Pemimpin yang mendorong kolaborasi dan berbagi pengetahuan meningkatkan tingkat interaksi dan aliran informasi di dalam organisasi.

Nilai religiusitas juga ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap *knowledge sharing* dan kinerja SDM. Ketika karyawan mengamalkan nilai-nilai agama, mereka cenderung lebih terbuka untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif. Nilai-nilai religiusitas juga memberikan landasan etika yang kuat yang mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja SDM. Pengetahuan yang dibagikan memungkinkan kolaborasi yang lebih baik, meningkatkan efisiensi, dan mendorong inovasi. Sebagai mediator, *knowledge sharing* memainkan peran penting dalam menjelaskan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja SDM.

Analisis model struktural menunjukkan nilai *R-square* yang tinggi, menunjukkan bahwa model ini mampu menjelaskan variabilitas data dengan baik. Model ini

mengonfirmasi bahwa kombinasi kepemimpinan transformasional, nilai religiusitas, dan knowledge sharing menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini memperkuat relevansi ketiga variabel tersebut dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis yang signifikan. Organisasi perlu mengadopsi gaya kepemimpinan yang transformatif yang tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil tetapi juga pada pemberdayaan karyawan. Selain itu, integrasi nilai-nilai religiusitas dalam kebijakan organisasi dapat membantu menciptakan budaya kerja yang etis dan kolaboratif. Dalam aspek knowledge sharing, penting untuk mendorong lebih banyak diskusi ide untuk memperkuat inovasi dalam organisasi.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antar variabel, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti ruang lingkup yang terbatas pada satu organisasi dan metode pengambilan sampel yang menggunakan convenience sampling. Hal ini mengurangi generalisasi hasil penelitian ke konteks organisasi lainnya. Oleh karena itu, studi lanjutan diperlukan untuk mengeksplorasi hubungan ini dalam berbagai konteks dan sektor.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis yang signifikan dengan mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional dan nilai religiusitas memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja melalui knowledge sharing. Implikasi manajerialnya adalah perlunya pengembangan pelatihan kepemimpinan yang berbasis nilai etika dan spiritual, serta strategi untuk meningkatkan interaksi dan berbagi pengetahuan dalam organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan SDM yang mengintegrasikan aspek kepemimpinan, nilai-nilai religiusitas, dan berbagi pengetahuan. Strategi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis dan kolaboratif, yang mendukung tujuan jangka panjang organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan latar belakang masalah dan Riset Gap Penelitian terdahulu terkait peran kepemimpinan transformational terhadap kinerja karyawan, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah “ Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui kepemimpinan transformasional, religiousity value dan knowledge sharing di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean A Semarang”. Jawaban hasil penelitian terhadap masalah penelitian adalah sebagaimana berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja sumber daya manusia. Penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif berdampak positif pada peningkatan kinerja SDM.
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap knowledge sharing. Penerapan kepemimpinan transformasional yang baik mendorong peningkatan perilaku berbagi pengetahuan di dalam organisasi.
3. Pengaruh nilai-nilai religiusitas terhadap knowledge sharing. Nilai-nilai religiusitas yang dianut oleh SDM berkontribusi pada peningkatan perilaku berbagi pengetahuan dalam organisasi.
4. Pengaruh nilai-nilai religiusitas terhadap kinerja sumber daya manusia. Nilai-nilai religiusitas yang dianut oleh SDM berperan dalam meningkatkan kinerja SDM.
5. Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja sumber daya manusia. Perilaku berbagi pengetahuan dalam organisasi memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, A., Saud, M., Usman, I., & Ekowati, D. (2020). Servant Leadership and Religiosity: An Indicator of Employee Performance in the Education Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. *Www.Ijicc.Net*, 13(1). www.ijicc.net
- Abdul Ghoffar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Islamic Akademika : Jurnal Pendidikan & Keislaman, 7(1).
- Abourraia, M. K., & Othman, S. M. (2017). Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions: The Direct Effects among Bank Representatives. *American Journal of Industrial and Business Management*, 07(04), 404–423. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2017.74029>
- Abror, A., Patrisia, D., Engriani, Y., Evanita, S., Yasri, Y., & Dastgir, S. (2019). SERVICE QUALITY, RELIGIOSITY, CUSTOMER SATISFACTION, CUSTOMER ENGAGEMENT AND ISLAMIC BANKS' CUSTOMER LOYALTY. *Journal of Islamic Marketing*, 1–23.
- Agung Nugroho, Y., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Nadhila Sudyono, R., Agung Ali Fikri, M., Hulu, P., Chidir, G., Xavir, Y., & Tinggi Ilmu Ekonomi Insan Pembangunan, S. (2020). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND EMPLOYEES' PERFORMANCE: THE MEDIATING ROLE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT. 2(1).
- Alfisyah, K. D., & Anwar, M. K. (2018). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara XI. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 99–107. <https://doi.org/https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jei/article/view/24058>
- Alrowwad, A., Abualoush, S. H., & Masa'deh, R. (2020). Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance. *Journal of Management Development*, 39(2), 196–222. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2019-0062>
- Anderson, M. (2017). Transformational Leadership in Education: A Review of Existing Literature. *International Social Science Review*, 93(1).
- Ariffin, F. (2014). Organizational Culture, Transformational Leadership, Work Engagement and Teacher's Performance: Test of a Model. *International Journal of Education and Research*, 2(1), 1–14.
- Ayranci, E., & Semercioz, F. (2011). The Relationship between Spiritual Leadership and Issues of Spirituality and Religiosity: A Study of Top Turkish Managers. *International Journal of Business and Management*, 6(4). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n4p136>
- Bavik, Y. L., Tang, P. M., Shao, R., & Lam, L. W. (2018). Ethical leadership and employee knowledge sharing: Exploring dual-mediation paths. *Leadership Quarterly*, 29(2), 322–332. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.05.006>
- Bickerton, G. R., Miner, M. H., Dowson, M., & Griffin, B. (2014a). Spiritual resources and work engagement among religious workers: A three-wave longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(2), 370–391. <https://doi.org/10.1111/joop.12052>
- Bickerton, G. R., Miner, M. H., Dowson, M., & Griffin, B. (2014b). Spiritual resources and work engagement among religious workers: A three-wave longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(2), 370–391. <https://doi.org/10.1111/joop.12052>
- Boberg, J. E., & Bourgeois, S. J. (2016). The effects of integrated transformational leadership on achievement. *Journal of Educational Administration*, 54(3), 357–374. <https://doi.org/10.1108/JEA-07-2014-0086>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(June), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Burns, J. M., & Bass, Bernard M, T. B. (2008). Transformational leadership. 1–5.
- Chen, Y. S., & Chang, C. H. (2013). The Determinants of Green Product Development Performance: Green Dynamic Capabilities, Green Transformational Leadership, and Green Creativity.

- Journal of Business Ethics, 116(1), 107–119. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1452-x>
- Corbett, J. (2018). “A Calling From God”: Being Political in the Pacific Islands. “A Calling From God”: Politicians and Religiosity in the Pacific Islands. *Global Change, Peace & Security*, 25(3), 283-297. <http://www.dailypost.vu/content/some-services-return>
- Danim, S., & Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transfprmasional Kekepalasekolahan* (1st ed., Vol. 1). Rineka Cipta.
- Dunn, A. M., Hofmann, O. S., Waters, B., & Witchel, E. (2011). Cloaking malware with the trusted platform module. In *Proceedings of the 20th USENIX Security Symposium* (pp. 395–410).
- Fischer, C., & Döring, M. (2022). Thank you for sharing! How knowledge sharing and information availability affect public employees’ job satisfaction. *International Journal of Public Sector Management*, 35(1), 76–93. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-10-2020-0290>
- Ghozali. (2018). *Metode penelitian*. 35–47.
- Glock, C. Y. (1972). On the Study of Religious Commitment, in J. E. Faulkner (ed.) *Religion’s Influence in Contemporary Society, Readings in the Sociology of Religion*, Ohio.
- Gursoy, D., Altinay, L., & Kenebayeva, A. (2017). Religiosity and entrepreneurship behaviours. *International Journal of Hospitality Management*, 67(March), 87–94. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.08.005>
- Hair, J. F. (2021). Next-generation prediction metrics for composite-based PLS-SEM. *Industrial Management and Data Systems*, 121(1), 5–11. <https://doi.org/10.1108/IMDS-08-2020-0505>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hilton, S. K., Madilo, W., Awaah, F., & Arkorful, H. (2023). Dimensions of transformational leadership and organizational performance: the mediating effect of job satisfaction. *Management Research Review*, 46(1), 1–19. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2021-0152>
- Hislop, D. (2013a). *Knowledge Management in Organisation, a critical introduction* (2nd ed.). oxford University press.
- Hislop, D. (2013b). *Knowledge Management in Organisation, a critical introduction* (2nd ed.). oxford University press.
- Holdcroft, B. (2006). REVIEW OF RESEARCH WHAT IS RELIGIOSITY?
- Huber, S., & Huber, O. W. (2012). The Centrality of Religiosity Scale (CRS). *Religions*, 3(3), 710–724. <https://doi.org/10.3390/rel3030710>
- Idris, I., Suyuti, A., Supriyanto, A. S., & As, N. (2022). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, POLITICAL SKILL, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND EMPLOYEE PERFORMANCE: A CASE FROM TOURISM COMPANY IN INDONESIA. *Geojournal of Tourism and Geosites*, 40(1), 104–110. <https://doi.org/10.30892/GTG.40112-808>
- Ilter, B., Bayraktaroglu, G., & Ipek, I. (2017). Impact of Islamic religiosity on materialistic values in Turkey. *Journal of Islamic Marketing*, 8(4), 533–557. <https://doi.org/10.1108/JIMA-12-2015-0092>
- Jensen, M., Potočnik, K., & Chaudhry, S. (2020). A mixed-methods study of CEO transformational leadership and firm performance. In *European Management Journal* (Vol. 38, Issue 6). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.05.004>
- Jones, D., & Rudd, R. (2008). Transactional, Transformational, or Laissez-Faire Leadership: An Assessment of College of Agriculture Academic Program Leaders’ (Deans) Leadership Styles. *Journal of Agricultural Education*, 49(2), 88–97. <https://doi.org/10.5032/jae.2008.02088>
- Kaur Bagga, S., Gera, S., & Haque, S. N. (2023). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review*, 28(2), 120–131. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.07.003>
- Khan, H. ur R., Ali, M., Olya, H. G. T., Zulqarnain, M., & Khan, Z. R. (2018). Transformational

- leadership, corporate social responsibility, organizational innovation, and organizational performance: Symmetrical and asymmetrical analytical approaches. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(6), 1270–1283. <https://doi.org/10.1002/csr.1637>
- Kingston, J. K. (2012). Tacit knowledge: Capture, sharing, and unwritten assumptions. *Journal of Knowledge Management Practice*, 13(3), 533–545.
- Kmieciak, R. (2020). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134>
- Le, P. B., & Lei, H. (2018). The mediating role of trust in stimulating the relationship between transformational leadership and knowledge sharing processes. *Journal of Knowledge Management*, 22(3), 521–537. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2016-0463>
- Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 527–547. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2018-0568>
- Liao, S. H., Fei, W. C., & Chen, C. C. (2007). Knowledge sharing, absorptive capacity, and innovation capability: An empirical study of Taiwan's knowledge-intensive industries. *Journal of Information Science*, 33(3), 340–359. <https://doi.org/10.1177/0165551506070739>
- Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3–4), 315–332. <https://doi.org/10.1108/01437720710755272>
- Liu, N. C., & Lin, Y. T. (2019). High-performance work systems, management team flexibility, employee flexibility and service-oriented organizational citizenship behaviors. *International Journal of Human Resource Management*, 0(0), 1–38. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1651374>
- Masa'deh, R., Obeidat, B. Y., & Tarhini, A. (2016). A Jordanian empirical study of the associations among transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing, job performance, and firm performance: A structural equation modelling approach. *Journal of Management Development*, 35(5), 681–705. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2015-0134>
- Mathis, R., & John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jimmy Sadeli & Bayu. Prawira Hie, Eds.; 1st ed., Vol. 1). alamba Empat.
- Mulyana, ., Assegaff, M., & Wasitowati, . (2015). Pengaruh Knowledge Donating dan Knowledge Collecting terhadap Innovation Capability Kasus Pengembangan UKM Batik di Provinsi Jawa Tengah-Indonesia. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 14(3), 246–264. <https://doi.org/10.12695/jmt.2015.14.3.2>
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325–333. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2396-0>
- Nonaka, I., & Toyama, R. (2015). The Knowledge-creating Theory Revisited: Knowledge Creation as a Synthesizing Process. *The Essentials of Knowledge Management*, 95–110. https://doi.org/10.1057/9781137552105_4
- Oliver, J. (2018). Pengaruh Nilai-nilai Religius Pegawai Dalam Mendukung Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Osman-Gani, A. M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2013a). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relations*, 35(4), 360–376. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2012-0030>
- Osman-Gani, A. M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2013b). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relations*, 35(4), 360–376. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2012-0030>
- Oyemomi, O., Liu, S., Neaga, I., Chen, H., & Nakpodia, F. (2019). How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of*

- Business Research, 94, 313–319. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.02.027>
- Para-González, L., Jiménez-Jiménez, D., & Martínez-Lorente, A. R. (2018). Exploring the mediating effects between transformational leadership and organizational performance. *Employee Relations*, 40(2), 412–432. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2016-0190>
- Pawar, A. (2016). Transformational Leadership: Inspirational, Intellectual and Motivational Stimulation in Business. In *International Journal of Enhanced Research in Management & Computer Applications* (Vol. 5).
- Prochazka, J., Gilova, H., & Vaculik, M. (2017). The Relationship Between Transformational Leadership and Engagement: Self-Efficacy as a Mediator. *Journal of Leadership Studies*. <https://doi.org/10.1002/jls.21518>
- Rafia, R., & Sudiro, A. (2020). THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE ENGAGEMENT. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(5), 119–125.
- Rawashdeh, A. M., Elayan, M., Shamout, M. D., & Saleh, M. H. (2020). Job satisfaction as a mediator between transformational leadership and employee performance: Evidence from a developing country. *Management Science Letters*, 10(16), 3855–3864. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.026>
- Rawashdeh, A. M., & Tamimi, S. A. (2020). The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intention: An empirical study of nurses in Jordanian hospitals. *European Journal of Training and Development*, 44(2–3), 191–207. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0112>
- Rivai, M. (2012). Islamic Study in Indonesia in the Perspective of Intellectual History: An Axiological Criticism. 4(1), 37–54.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2018). *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta. (Edisi Kedua Belas). Salemba Empat.*
- Saadah, N., & Rijanti, T. (2022). The Role of Knowledge Sharing, Leader-Member Exchange (LMX) on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance: An Empirical Study on Public Health Center of Pati 1, Pati 2 and Trangkil in Central Java. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS)*, 3(1), 112–131.
- Salas-Vallina, A., Simone, C., & Fernández-Guerrero, R. (2020). The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW). *Journal of Business Research*, 107(June), 162–171. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.044>
- Salleh, M. S. (2012). Religiosity in Development: A Theoretical Construct of an Islamic-Based Development. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(14), 266–274.
- Santoso, P. B., Tampil Purba, J., Shinta, G., Ugut, S., & Budiono, S. (2020). The Role of Transformational Leadership, Self Efficacy and Professional Competence on Knowledge Sharing and Lecture Performance. *Kontigensi: Scientific Journal of Management*, 8(2), 187–201.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Singgih, E., Iskandar, J., Sestri Goestjahjanti, F., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Anwar, R., & Asbari, M. (2020). The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance. *Solid State Technology*, 63(2), 293–315. www.solidstatetechnology.us
- Singh, P. K. (2018). Knowledge strategy, sharing behavior and performance: Reviewing a knowledge-oriented approach. *Management Research Review*, 41(3), 395–411. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2017-0001>
- Singh, S. K., Giudice, M. Del, Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150(October 2019), 119762. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
- Son, T. T., Phong, L. B., & Loan, B. T. T. (2020). Transformational Leadership and Knowledge Sharing: Determinants of Firm's Operational and Financial Performance. *SAGE Open*,

- 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020927426>
- Sudiantha, D., Armanu, & Troena, E. A. (2017). The Effects Of Transformational Leadership And Personality On Employee Performance In Nissan Malang Mediated By Organizational Commitment. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 61(1), 207–215. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-01.21>
- Sudiro, A. (2021). *Perilaku Organisasi* (Vol. 2). Bumi Aksara.
- Suwanto Suwanto, Denok Sunarsi, & Willya Achmad. (2022). Effect of Transformational Leadership, Servant Leadershi, and Digital Transformation on MSMEs Performance and Work Innovation Capabilities. *Central European Management Journal*, 30(4). <https://doi.org/10.57030/23364890.cemj.30.4.71>
- Teixeira, E. K., Oliveira, M., & Curado, C. M. M. (2019). Pursuing innovation through knowledge sharing: Brazil and Portugal. *International Journal of Knowledge Management*, 15(1), 69–84. <https://doi.org/10.4018/IJKM.2019010105>
- Toufaily, B. El. (2017). THE EFFECTS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE-A THEORETICAL APPROACH. PROCEEDINGS OF THE 11th INTERNATIONAL MANAGEMENT CONFERENCE “The Role of Management in the Economic Paradigm of the XXIst Century” November 2nd-4th, 2017; BUCHAREST, ROMANIA, 153–164.
- Trushkina, N., Abazov, R., Rynkevych, N., & Bakhautdinova, G. (2020). DIGITAL TRANSFORMATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE UNDER CONDITIONS OF THE INFORMATION ECONOMY. *Virtual Economics*, 3(1), 7–38. [https://doi.org/10.34021/ve.2020.03.01\(1\)](https://doi.org/10.34021/ve.2020.03.01(1))
- Utami, M. S. (2020). Religiusitas, Koping Religius dan Kesejahteraan Pribadi. 39(1), 46–66.
- Wang, S., Noe, R. A., & Wang, Z.-M. (2014). Motivating Knowledge Sharing in Knowledge Management Systems. *Journal of Management*, 40(4), 978–1009. <https://doi.org/10.1177/0149206311412192>
- Wu, W. L., & Lee, Y. C. (2017). Empowering group leaders encourages knowledge sharing: integrating the social exchange theory and positive organizational behavior perspective. *Journal of Knowledge Management*, 21(2), 474–491. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2016-0318>
- Yadav, M., Choudhary, S., & Jain, S. (2019). Transformational leadership and knowledge sharing behavior in freelancers: A moderated mediation model with employee engagement and social support. *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*, 12(2), 202–224. <https://doi.org/10.1108/JGOSS-08-2017-0030>
- Yousef Obeidat, B., Bahjat Abdallah, A., Osama Aqqad, N., Akhoershiedah, A. H. O. M., & Maqableh, M. (2017a). The Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance: The Mediating Role of Knowledge Sharing. *Communications and Network*, 09(01), 1–27. <https://doi.org/10.4236/cn.2017.91001>
- Yousef Obeidat, B., Bahjat Abdallah, A., Osama Aqqad, N., Akhoershiedah, A. H. O. M., & Maqableh, M. (2017b). The Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance: The Mediating Role of Knowledge Sharing. *Communications and Network*, 09(01), 1–27. <https://doi.org/10.4236/cn.2017.91001>
- Yulianti, W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Kepercayaan Terhadap Pimpinan Dalam Peningkatan Kinerja SDM. *Jurnal Unissula*, 2(1), 282.
- Zaenudin, Z., & Prasetyaninghayu, A. N. N. (2018). Peran Komitmen Afektif Dalam Memediasi Learning Orientation Dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 19(2), 154. <https://doi.org/10.30659/ekobis.19.2.154-170>
- Zahrah, N., Hamid, S. N. A., Rani, S. H. A., & Kamil, B. A. M. (2016). Enhancing job performance through islamic religiosity and islamic work ethics. *International Review of Management and Marketing*, 6(7Special Issue), 195–198.
- Zahrah, N., Norasyikin, S., Abdul, B., Binti, S. H., Rani, A., Akmal, B., & Mustafa, B. (2016). The Relationship between Islamic Religiosity, Islamic Work Ethics and Job Performance.

Zuraik, A., & Kelly, L. (2019). The role of CEO transformational leadership and innovation climate in exploration and exploitation. *European Journal of Innovation Management*.