
Telaah Singkat atas Praktik Kepemimpinan terhadap Budaya Berbagi Pengetahuan di Pesantren

Muhamad Agung Ali Fikri^{1*}, Tias Pramono², Dewiana Novitasari³, Masduki Asbari⁴,
Agus Purwanto⁵, Danish Akbar Firdausy Asbari⁶

^{1,2,3,4}Universitas Insan Pembangunan Indonesia

⁵Universitas Pramita Indonesia

⁶Universitas Tirtayasa

*Corresponding author: jemhrd@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap tacit knowledge sharing, dengan menggunakan metode simple random sampling terhadap sampel 76 ustadz/ustadzah dari sebuah Pesantren di Banten. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap budaya berbagi pengetahuan tacit. Studi ini juga membantu manajemen pesantren dalam memberikan perhatian pengelolaan SDM mereka dengan menerapkan model praktik kepemimpinan di antara para pendidik di lingkungan pondok pesantren.

Kata kunci: Kepemimpinan karismatik, knowledge sharing, tacit knowledge.

Abstract - This study aims to examine the effect of charismatic leadership on tacit knowledge sharing, using a simple random sampling method on a sample of 76 ustadz/ustadzah from an Islamic boarding school in Banten. The results of this study indicate that charismatic leadership has a significant direct influence on tacit knowledge sharing culture. This study also helps the management of pesantren in paying attention to their human resource management by applying the leadership practice model among educators in the Islamic boarding school environment.

Keywords: Charismatic leadership, knowledge sharing, tacit knowledge.

PENDAHULUAN

Literatur yang telah ada menunjukkan bahwa perilaku *knowledge sharing* pada level individu adalah antecedent signifikan dari keberhasilan sebuah pesantren. Sebuah keunggulan yang signifikan, takala muncul lingkungan yang kondusif untuk penciptaan, koordinasi, transfer, dan integrasi pengetahuan yang didistribusikan di antara ustadz/ustadzah pesantren. Berdasarkan penelitian manajemen pengetahuan, nilai pengetahuan meningkat ketika dibagikan (Agistiawati et al., 2020; Asbari et al., 2019; Asbari, Wijayanti, et al., 2020; Basuki et al., 2020; Singgih et al., 2020), dan hal ini akan terjadi hanya jika ustadz/ustadzah bersedia berbagi pengetahuan dengan rekan kerja mereka, dan organisasi dapat mengelola sumber daya pengetahuan secara efektif (Asbari, 2020; Asbari, Novitasari, & Goestjahjanti, 2020; Asbari, Novitasari, Gazali, et al., 2020; Asbari, Novitasari, Pebrina, et al., 2020; Asbari & Novitasari, 2020b, 2020c, 2021a, 2021b). Oleh karena itu, sangat penting menemukan dan menentukan faktor mana yang mendorong atau menghalangi kecenderungan ustadz/ustadzah untuk terlibat dalam proses berbagi pengetahuan (Asbari & Novitasari, 2020a). Kepemimpinan telah diidentifikasi sebagai salah satu pendorong terpenting kesuksesan (Asbari, 2011; Asbari, Novitasari, Gazali, et al., 2020; Asbari et al., 2021b; Jumiran et al., 2020; Novitasari et al., 2020; Novitasari & Asbari, 2020a, 2020b). Studi empiris menemukan bukti bahwa kepemimpinan karismatik memiliki dampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Meskipun peran kepemimpinan telah

signifikan ditekankan dalam banyak literatur yang ada, dengan melakukan analisis menyeluruh terhadap literature, penulis menemukan bahwa sebagian besar studi sebelumnya memperhatikan dampak kepemimpinan senior pada keberhasilan kinerja pada tingkat organisasi secara keseluruhan. Namun hanya sedikit penelitian yang menyelidiki dampak praktik kepemimpinan, terutama kepemimpinan kharismatik dalam tim ustadz/ustadzah terhadap perilaku berbagi pengetahuan di tingkat individu anggota tim ustadz/ustadzah, terutama dalam konteks ustadz/ustadzah Pesantren, di mana berbagi pengetahuan di antara individu sangat penting bagi mereka untuk mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing anggota tim ustadz/ustadzah dalam keseluruhan system organisasi pesantren.

Berdasarkan literatur berbasis pengetahuan, pengetahuan adalah fondasi keunggulan kompetitif organisasi dan pendorong utama kinerja pesantren (López-Cabarcos et al., 2019; Rumanti et al., 2018). Literatur yang ada mengklasifikasikan pengetahuan menjadi dua jenis, yakni: pengetahuan eksplisit dan *tacit*. Pengetahuan eksplisit mengacu pada pengetahuan yang telah dijelaskan, direkam atau didokumentasikan, yang terlihat, objektif dan diartikulasikan secara formal. Jenis pengetahuan ini biasanya terkandung dalam laporan dan disimpan dalam repositori pengetahuan (Masri & et al., 2018). Sedangkan *tacit knowledge* mengacu pada keahlian dan asumsi yang dikembangkan individu, yang konteksnya spesifik dan subyektif, dan jenis pengetahuan ini pada dasarnya berada dalam pikiran individu dan diekspresikan dalam bentuk tindakan manusia seperti sikap, komitmen. dan motivasi (Anand et al., 2010; Jasimuddin et al., 2005; Nikolić & Natek, 2018).

Dalam konteks pembelajaran organisasi, *tacit knowledge sharing* diartikan sebagai berbagi dan bertukar pengalaman pribadi individu, keahlian dan keterampilan individu yang berkenaan dengan *know how*, *know where* dan *know who* atas permintaan anggota lain melalui seluruh organisasi atau tim ustadz/ustadzah (Shao, Feng, Wang, et al., 2016). Organisasi harus memastikan bahwa *tacit knowledge* dibagikan secara bebas dan terbuka di antara anggotanya. Organisasi perlu mengkondisikan lingkungan organisasi yang memungkinkan setiap anggota mengakses pengetahuan baru dan beragam ide yang mungkin tidak mereka temui sendiri, dan memungkinkan mereka memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman untuk meningkatkan kinerja (Asbari, Novitasari, Silitonga, et al., 2020; Asbari & Novitasari, 2021b; Gazali et al., 2020; Novitasari et al., 2020; Novitasari & Asbari, 2020a, 2020b). Karena *tacit knowledge sharing* didasarkan pada pengalaman dan keterampilan pribadi, biasanya sulit untuk dibagikan tanpa partisipasi aktif dan kerja sama dari individu. Studi empiris menemukan bahwa perilaku berbagi *tacit knowledge* tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi psikologis tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti iklim organisasi (Shao, Feng, Wang, et al., 2016), dan iklim yang diinginkan dapat menciptakan lingkungan yang bermanfaat untuk mendorong berbagi pengetahuan (Asbari et al., 2021b, 2021a).

Kepemimpinan karismatik diidentifikasi sebagai antisipasi kritis iklim organisasi dengan menunjukkan karisma pribadi dan memperhatikan daya tarik emosional individu (Banks et al., 2017; Wang et al., 2005). Literatur sebelumnya berpendapat bahwa pemimpin yang karismatik pandai menekankan hubungan antara usaha dan nilai-nilai penting, mengekspresikan kepercayaan pada kemampuan bawahan, dan mengkomunikasikan harapan kinerja tinggi dengan mendapatkan kepercayaan dan rasa hormat dari pengikut mereka (Banks et al., 2017). Gaya kepemimpinan karismatik ini bermanfaat untuk memupuk iklim kerja tim ustadz/ustadzah, di mana orang-orang berada merasa nyaman menjadi diri sendiri dan dapat saling percaya tanpa mempedulikan risiko interpersonal, yang merupakan karakteristik signifikan dari iklim keselamatan psikologis (Edmondson, 1999).

Dalam konteks organisasi pembelajaran, sekelompok anggota berkumpul dalam tim ustadz/ustadzah sementara di luar manajemen otoritatif tradisional dan struktur hierarki, dan kepemimpinan karismatik memainkan peran penting dalam memfasilitasi koordinasi dan komunikasi anggota tim ustadz/ustadzah (Wang et al., 2005). Jika pemimpin tim ustadz/ustadzah dapat memperoleh kepercayaan dan rasa hormat di antara pengikut dan menunjukkan kepercayaan yang tinggi pada kemampuan bawahan untuk mencapai *key performance indicator*-nya, anggota tim ustadz/ustadzah akan percaya bahwa berpartisipasi dalam komunikasi terbuka seperti membahas kesalahan dan mengusulkan ide-ide inovatif didorong oleh perasaan tanpa khawatir dari risiko dan rasa malu yang disebabkan oleh kesalahan teknis yang tidak terduga.

Hubungan pertukaran pemimpin-anggota yang berkualitas adalah sesuatu yang berpotensi mendukung aktivitas *tacit knowledge sharing*, yakni dengan berbagi pengetahuan, pengalaman dan nilai pribadi (Banks et al., 2017). Bock & Kim (2002) menunjukkan bahwa kualitas *tacit knowledge sharing*

pemimpin-anggota akan mendukung kemampuan pegawai dalam memperoleh pengalaman yang berkualitas. Penelitian sebelumnya telah menentukan bahwa ada hubungan antara *tacit knowledge sharing* pemimpin-anggota dan kepemimpinan yang karismatik (Shao, Feng, & Wang, 2016; Shao, Feng, Wang, et al., 2016). Penelitian tentang korelasi dan pengaruh Antara gaya kepemimpinan karismatik dan knowledge sharing, khususnya *tacit knowledge sharing* memang masih terhitung langka. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk menggali lebih dalam fenomena pengaruh jenis kepemimpinan ini di dalam mendukung aktivitas berbagi pengetahuan.

METODE PENELITIAN

Karena sifat penelitian ini yang melibatkan efek dependen antara konstruk laten dan variabel manifes, model pengukuran reflektif cocok untuk penelitian ini (Hair Jr et al., 2017). Kepemimpinan karismatik diukur dengan menggunakan tiga item dari Shao, Feng, & Wang (2016) dan Wang et al. (2005). *Tacit knowledge sharing* diukur dengan menggunakan tiga item dari Shao, Feng, & Wang (2016). Semua variabel diukur pada skala tipe Likert lima poin. Tiap item pertanyaan/pernyataan tertutup diberikan lima opsi jawaban, yaitu: sangat setuju (SS) skor 5, setuju (S) skor 4, netral/ ragu-ragu (N) skor 3, tidak setuju (TS) skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) skor 1. Metode untuk mengolah data adalah dengan PLS dan menggunakan *software* SmartPLS versi 3.0 sebagai *toolnya*. Perangkat lunak SmartPLS 3.0 digunakan untuk mengevaluasi masing-masing *outer model* dan *inner model*. Pengujian *outer model* dilakukan untuk memastikan keandalan dan validitas pengukuran, sedangkan hipotesis yang diperkenalkan diperiksa melalui *inner model*. Berdasarkan hasil pengujian seluruh variabel dinilai valid dan reliable.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah total ada 76 ustadz/ustadzah yang turut berpartisipasi. Terbanyak adalah pria (66%), kemudian wanita (34%). Mereka mempunyai kelompok usia yang berbeda-beda, di bawah 30 tahun (23%), berkisar di antara 30-40 tahun (47%), dan lebih dari 40 tahun (29%). Masa kerja mereka sebagai ustadz/ustadzah juga cukup beragam, sebagian di antaranya di bawah 1 tahun (35%), berkisar di antara 1-3 tahun (33%), dan lebih dari 3 tahun (32%). Tingkat pendidikan mayoritas SMA/MA (90%) kemudian sarjana (10%). Berdasarkan pengujian statistik, nilai *t-statistics* dan *p-values* menunjukkan pengaruh antar variable penelitian yang telah disebutkan. Jalur yang dihipotesiskan dalam penelitian ini divalidasi dan didukung pada tingkat signifikansi 0.05. *Tacit knowledge sharing* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan karismatik (Nadeak et al., 2021; Purwanto et al., 2019, 2020; Purwanto, Asbari, & Santoso, 2021d, 2021a, 2021b, 2021c; Purwanto, Asbari, Santoso, et al., 2021).

Dari segi implikasi teoritis, studi ini setidaknya memberikan kontribusi pada literatur yang ada dengan membongkar dampak praktik kepemimpinan karismatik pada *tacit knowledge sharing*. Meskipun sejumlah besar studi telah mengakui pentingnya kepemimpinan pada kesuksesan pesantren, sebagian besar studi sebelumnya dilakukan di tingkat organisasi bisnis besar, namun studi serupa dengan unit analisis pesantren masih jarang ditemukan, baik di Indonesia maupun di mancanegara. Oleh karena itu, hasil studi ini memperkaya khasanah dan *body of knowledge* terkait praktik kepemimpinan karismatik dan pengaruhnya terhadap iklim keamanan psikologis dan *tacit knowledge sharing*. Temuan penelitian ini juga dapat memperluas literatur kepemimpinan, khususnya gaya kepemimpinan karismatik dari perspektif teoritis psikologi sosial.

KESIMPULAN

Hasil analisis studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya *tacit knowledge sharing*. Ada beberapa keterbatasan yang ada dalam penelitian ini. Pertama, pengumpulan data dilakukan di provinsi Banten, dan generalisasi temuan penelitian mungkin terbatas pada lokasi. Penelitian selanjutnya perlu menguji model penelitian dengan sampel data berskala besar yang dikumpulkan dari berbagai lokasi, untuk menguji lebih lanjut validitas eksternal penelitian. Penelitian masa depan perlu juga melibatkan variabel

dan faktor budaya dalam model penelitian untuk menguji apakah ada interaksi budaya dengan konstruksi yang dicatat dalam model penelitian. Kedua, studi ini difokuskan pada dampak dari praktik kepemimpinan seorang pemimpin karismatik terhadap *tacit knowledge sharing*. Teori kepemimpinan menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah konstruksi multi-dimensi yang terdiri dari beberapa sifat kepemimpinan, dan studi masa depan dapat mengeksplorasi mekanisme dampak dari sifat kepemimpinan lainnya, seperti motivasi intelektual dan lain sebagainya.

REFERENSI

- Agistiawati, E., Asbari, M., Basuki, S., Yuwono, T., & Chidir, G. (2020). Exploring the Impact of Knowledge Sharing and Organizational Culture on Teacher Innovation Capability. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 62–77.
<http://www.ijmsjournal.org/volume3-issue3.html>
- Anand, G., Ward, P. T., & Tatikonda, M. V. (2010). Role of explicit and tacit knowledge in Six Sigma projects: An empirical examination of differential project success. *Journal of Operations Management*, 28(4), 303–315. <https://doi.org/10.1016/j.jom.2009.10.003>
- Asbari, M. (2011). *Kepemimpinan Transformasional: Landasan Menuju World Class Company*.
- Asbari, M. (2020). Is Transformational Leadership Suitable for Future Organizational Needs? *International Journal of Sociology, Policy and Law (Ijospl)*, 1(01), 51–55.
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2020a). Pengaruh Aktivitas Berbagi Pengetahuan dan Mediasi Budaya terhadap Kemampuan Inovasi Guru. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(1), 324–334. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jmsp/article/view/15253>
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2020b). Pengaruh Kesiapan untuk Berubah di Masa Pandemi Covid-19: Apa yang Dibutuhkan Pemimpin untuk Menjaga Kinerja. *Jurnal Ekonomika: Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syari'ah*, 9(2), 1–17.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24903/je.v9i2.932>
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2020c). The Role of Readiness for Change on Part-Timer Employee Performance: Analysis of Transformational Leadership Practice in Convection Industry. *Journal of Communication Education (JOCE)*, 14(02).
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2021a). Pengaruh Aktivitas Berbagi Pengetahuan dan Mediasi Budaya terhadap Kemampuan Inovasi Guru. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 324–334.
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2021b). Pengaruh Authentic Leadership terhadap Mentalitas Siap Berubah dan Kinerja Pegawai Paruh Waktu. *Business Management Journal*, 17(1), 73–88.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30813/bmj>
- Asbari, M., Novitasari, D., Gazali, G., Silitonga, N., & Pebrina, E. T. (2020). Analisis Kesiapan untuk Berubah di Masa Pandemi Covid-19: Studi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif*, 18(2), 147–159.
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/8576>
- Asbari, M., Novitasari, D., & Goestjahjanti, F. S. (2020). Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus pada Industri Ritel. *JMK (Jurnal Manajemen & Kewirausahaan)*, 5(3), 183–203.
- Asbari, M., Novitasari, D., Pebrina, E. T., & Santoso, J. (2020). Work-Family Conflict and Employee Performance during Covid-19 Pandemic: What is the Role of Mental Readiness to Change? *JPBM (Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2).
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali. (2020). Analisis Readiness for Change terhadap Kinerja: Perspektif Karyawan Kontrak di Masa Pandemi Covid-19. *JEMASI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 1–16.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35449/jemasi.v16i2.153>
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021a). From Leadership to Innovation: Managing Employee Creativity. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 143–154.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.287>
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021b). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71.

- Asbari, M., Wijayanti, L., Hyun, C. C., Purwanto, A., Santoso, P. B., Bernarto, I., Pramono, R., & Fayzhall, M. (2020). The role of knowledge transfer and organizational learning to build innovation capability: Evidence from Indonesian automotive industry. *International Journal of Control and Automation*, 13(1), 319–333. <http://sersc.org/journals/index.php/IJCA/article/view/5732>
- Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., Purwanto, A., Santoso, B., & Article, H. (2019). Effect of Tacit and Explicit Knowledge Sharing on Teacher Innovation Capability. *Dinamika Pendidikan*, 14(2), 227–243. <https://doi.org/10.15294/dp.v14i2.22732>
- Banks, G. C., Engemann, K. N., Williams, C. E., Gooty, J., McCauley, K. D., & Medaugh, M. R. (2017). A meta-analytic review and future research agenda of charismatic leadership. *The Leadership Quarterly*, 28(4), 508–529.
- Basuki, S., Asbari, M., Purwanto, A., Agistiawati, E., Fayzhall, M., Rasyi Radita, F., Maesaroh, S., Wahyuni Asnaini, S., Chidir, G., Yani, A., Singgih, E., Nadhila Sudyono, R., Sestri Goestjahjanti, F., Yuwono, T., & Hutagalung, D. (2020). Pengaruh Organizational Culture terhadap Teacher Innovation Capability dalam Perspektif Knowledge Sharing: Studi Kasus Jabodetabek. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 171–192. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/432>
- Bock, G. W., & Kim, Y. G. (2002). Breaking the Myths of Rewards: An Exploratory Study of Attitudes about Knowledge Sharing. *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 15(2), 14–21. <https://doi.org/10.4018/irmj.2002040102>
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <http://www.jstor.org/stable/2666999>
- Gazali, G., Asbari, M., & Novitasari, D. (2020). Peran Readiness for Change Mentality terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Industri Alas Kaki. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 169–182. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8823>
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. saGe publications.
- Jasimuddin, S. M., Klein, J. H., & Connell, C. (2005). The paradox of using tacit and explicit knowledge. Strategies to face dilemmas. *Management Decision*, 43(1), 102–112. <https://doi.org/10.1108/00251740510572515>
- Jumiran, Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Sutardi, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 600–621.
- López-Cabarcos, M. Á., Srinivasan, S., Göttling-Oliveira-monteiro, S., & Vázquez-Rodríguez, P. (2019). Tacit knowledge and firm performance relationship. The role of product innovation and the firm level capabilities. *Journal of Business Economics and Management*, 20(2), 330–350. <https://doi.org/10.3846/jbem.2019.9590>
- Masri, R., & et al. (2018). the Management Dilemma on the Delivery of Tacit-Explicit Knowledge in the Diffusion of Innovation Theory. *Turkish Online Journal of Design Art and Communication*, 8(March), 686–692.
- Nadeak, M., Widodo, A., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2021). Understanding the Links between Coaching, OCB, and Individual Performance among MSME Employees. *International Journal of Social and Management Studies*, 01(04), 65–80. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/52>
- Nikolić, D., & Natek, S. (2018). Reassessing Tacit Knowledge in the Experience Economy. *Technology, Innovation and Industrial Management*, May, 16–18. https://bib.irb.hr/datoteka/975198.ML2018-125_Nikolic.pdf
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020a). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99.
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020b). Urgensi Kepemimpinan dan Mentalitas Siap Berubah Terhadap Kinerja Pegawai di Musim Pandemi Covid-19. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 4(1), 66–80.

- Novitasari, D., Asbari, M., Sutardi, D., Gazali, G., & Silitonga, N. (2020). Pengaruh Kesiapan untuk Berubah dan Efektivitas Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 22–37.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021a). Analisis Data Penelitian Manajemen Pendidikan: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS untuk Jumlah Sampel Kecil. *International Journal of Social, Policy and Law (IJOSPL)*, 01(01), 111–122. <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/64>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021b). Analisis Data Penelitian Marketing: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS untuk Jumlah Sampel Besar. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 2(4), 216–227. <https://www.jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/178/138>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021c). Analisis Data Penelitian Sosial dan Manajemen: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS untuk Jumlah Sampel Medium. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(04), 43–53. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/50/40>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021d). Education Management Research Data Analysis: Comparison of Results between Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, Smartpls, Warppls, And SPSS for Small Samples. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 382–399. <https://e-journal.ikhac.ac.id/index.php/nidhomulhaq/article/view/1575>
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, T. I., Haque, M. G., & Nurjaya. (2019). Marketing Research Quantitative Analysis for Large Sample: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 9(2), 355–372. <https://ojs.unm.ac.id/iap/article/view/22803>
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, T. I., Paramarta, V., & Sunarsih, D. (2020). Social and Management Research Quantitative Analysis for Medium Sample: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 9(2), 518–532. <https://ojs.unm.ac.id/iap/article/view/22804>
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, T. I., Sunarsi, D., & Ilham, D. (2021). Education Research Quantitative Analysis for Little Respondents: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(2), 335–350. <https://e-journal.my.id/jsgp/article/view/1326>
- Rumanti, A. A., Samadhi, T. M. A. A., Wiratmadja, I. I., & Sunaryo, I. (2018). A systematic literature review on knowledge sharing for innovation: Empirical study approach. *2018 5th International Conference on Industrial Engineering and Applications, ICIEA 2018*, 504–509. <https://doi.org/10.1109/IEA.2018.8387153>
- Shao, Z., Feng, Y., & Wang, T. (2016). Charismatic leadership and tacit knowledge sharing in the context of enterprise systems learning: the mediating effect of psychological safety climate and intrinsic motivation. *Behaviour and Information Technology*, 36(2), 194–208. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2016.1221461>
- Shao, Z., Feng, Y., Wang, T., & Liu, L. (2016). The Impact Mechanism of Charismatic Leadership on Individual's Tacit Knowledge Sharing. *Fifteenth Wuhan International Conference on E-Business*, 527–534.
- Singgih, E., Iskandar, J., Goestjahjanti, F. S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Anwar, R., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance. *Solid State Technology*, 63(2s), 293–314. <http://www.solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/1556>
- Wang, E., Chou, H. W., & Jiang, J. (2005). The impacts of charismatic leadership style on team cohesiveness and overall performance during ERP implementation. *International Journal of Project Management*, 23(3), 173–180. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2004.09.003>