

Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Berbagi Pengetahuan terhadap Perubahan Sosial dan Implikasinya pada Kinerja Guru SD Swasta di Kota Serang

Agus Syabarrudin^{1*}, Susilawati², Eva Muti'ah³, Basrowi⁴

^{1,4}Dosen Magister Manajemen Universitas Bina Bangsa, Banten, Indonesia

^{2,3}Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Bina Bangsa, Banten, Indonesia

*corresponding author: agus.syabarrudin@gmail.com

Abstract

The progress of education is closely related to the process of delivering information and knowledge to students optimally and how the supporting components in it can work properly. One important component in teaching and learning is teacher performance. The teacher is the key to the implementation of the teaching and learning process and the success of achieving learning outcomes in the school environment. For this reason, teacher performance needs to be improved to be able to motivate students in achieving maximum learning outcomes and to pay attention to the supporting factors for improving teacher performance so that the teaching and learning process can be carried out properly. The purpose of this study was to analyze the influence of proactive personality and knowledge sharing on social change and the implications for the performance of private elementary school teachers in Serang. The method used is quantitative, with a survey approach. Data collection techniques used questionnaires compiled by researchers based on the dimensions and indicators put forward by previous experts. The scale used is a Likert scale with five alternative answers. Based on the results of the analysis, it can be concluded that there is a significant influence between proactive personality and knowledge sharing on social change during a pandemic and the implications for teacher performance.

Keywords : *Proactive personality, teacher performance, social change*

Abstrak

Kemajuan pendidikan berkaitan erat dengan proses penyampaian informasi dan pengetahuan kepada peserta didik secara maksimal serta bagaimana komponen pendukung didalamnya bisa berjalan dengan semestinya. Salah satu komponen penting dalam belajar mengajar adalah kinerja guru. Guru merupakan kunci dalam terlaksananya proses belajar mengajar dan keberhasilan pencapaian hasil belajar pada lingkungan sekolah. Untuk itu kinerja guru perlu ditingkatkan untuk bisa memotivasi peserta didik dalam mencapai hasil belajar secara maksimal serta memperhatikan faktor-faktor pendukung peningkatan kinerja guru sehingga proses belajar mengajar bisa terlaksana dengan baik. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepribadian proaktif dan berbagi pengetahuan terhadap perubahan sosial dan implikasinya pada kinerja guru SD Swasata di Ktoa Serang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pendekatan survey. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi dan indikator yang dikemukakan oleh para

ahli sebelumnya. Skala yang digunakan adalah skala likert dengan lima alternatif jawaban. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian proaktif dan berbagi pengetahuan terhadap perubahan sosial selama pandemic dan implikasinya terhadap kinerja guru.

Kata kunci : Kepribadaian proaktif, Kinerja guru, perubahan sosial

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang penting dalam membentuk peradaban dan kemajuan manusia. Pada dasarnya pendidikan selalu berhubungan dengan proses belajar mengajar ada dua unsur yang mendukung terlaksananya proses belajar mengajar dalam pendidikan yakni pengajar dan peserta belajar, dimana keduanya saling berkaitan dan mendukung dalam terlaksananya belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan di suatu negara (Indajang et al., 2021). Selain itu proses pendidikan tidak terlepas dari kegiatan belajar mengajar di kelas yang ditentukan oleh kerja sama antara guru dan siswa, dalam hal ini guru harus mampu untuk menyajikan materi dengan optimal, kreatifitas dan gagasan yang baru untuk mengembangkan bahan ajar yang mudah difahami oleh siswa sehingga bisa tersampaikan dengan baik materi yang harus dipelajari oleh siswa (Syafitri et al., 2022).

Pendidikan dapat diartikan sebagai usaha sadar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup atau untuk kemajuan lebih baik (Suyitno, 2022). Secara sederhana pengertian pendidikan adalah proses pembelajaran bagi peserta didik untuk dapat mengerti, paham, dan membuat manusia lebih kritis dalam berfikir. Selain adanya peserta didik dalam pendidikan hal yang utama diperlukan adalah pengajar yang handal dan professional, karena kemajuan suatu bangsa tidak terlepas dari faktor pendidik, karena pendidikan mempunyai peranan penting dalam usaha meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang merupakan unsur penting dalam pembangunan suatu bangsa (Syafitri et al., 2022).

Proses belajar mengajar biasanya dilakukan dalam lingkup ruang kelas, seiring berkembangnya teknologi pembelajaran juga bisa dilakukan melalui daring. Selama pandemic covid-19 semua kegiatan diwajibkan melalui daring (Mehmood et al., 2023). Karena pemerintah membatasi aktifitas di luar rumah, bahkan semua pegawai menjalani work from home (WFH). Tentu hal ini menjadi satu kendala bagi kegiatan belajar mengajar, karena guru harus merancang pembelajaran yang jauh lebih menarik dan bisa difahami dengan cara mengajar lewat online (Bozkurt & Sharma, 2022). Selain itu kendala yang terjadi siswa akan jauh lebih bosan mendengarkan pembelajaran yang bersifat ceramah tanpa adanya praktik dan aplikasi pembelajaran. Kendala-kendala semacam ini menuntut kompetensi guru untuk menghadapi situasi pandemic dalam proses belajar mengajar (Nguyen et al., 2023).

Ada tiga peran utama guru dalam proses belajar mengajar yaitu guru sebagai perencana, penyampai informasi, dan guru sebagai evaluator (J. Zhao, 2022). Peran guru menentukan terhadap kualitas mengajar yang dilaksanakannya dengan memberikan pengetahuan sikap, nilai dan keterampilan. Dengan demikian hal yang perlu menjadi perhatian khusus dan perlu ditingkatkan adalah kinerja guru dalam mengajar (Naidah, 2022). Kinerja merupakan kemampuan seorang guru dalam terus melakukan kegiatan mengajar dengan motivasi tinggi untuk menciptakan bahan ajar yang kreatif, inovatif dan mudah difahami oleh siswa serta berfokus pada tujuan yang ingin dicapai. Dengan kinerja guru yang baik, maka akan

membentuk pola belajar yang aktif dan mampu mencapai hasil belajar yang maksimal. Kinerja guru harus dibangun dengan profesional melalui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi tersebut digunakan sebagai acuan guru dalam melaksanakan kerjanya sebagai pendidik secara maksimal (Bozkurt & Sharma, 2022).

Kinerja guru merupakan kumpulan tugas untuk mencapai tujuan pendidikan (Syafitri et al., 2022). Motivasi dan disiplin dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja guru. Pada umumnya pekerjaan guru dibagi menjadi dua yakni berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, mendidik dan tugas-tugas kemasyarakatan (sosial). Lingkungan sekolah guru mempunyai fungsi mengemban tugas sebagai pendidik yang memberikan pengetahuan, sikap dan keterampilan (Suyitno, 2022). Dalam tugas kemasyarakat guru juga di haruskan untuk mampu menjadi fasilitator antara warga sekolah dengan lingkungan sekitarnya, dimana nantinya siswa juga harus bisa berperan aktif dalam lingkungan sosial, bisa beradaptasi dengan lingkungan tempat tinggalnya dan menerapkan pembelajaran disekolah pada kehidupan yang nyata (Altay & Zan, 2021).

Untuk meraih kinerja yang baik tentu tidak terlepas dari adanya faktor-faktor pendukung dan penghambat meningkatnya kinerja seorang guru. Banyak hal yang harus mendukung salah satunya atmosfir lingkungan sekolah, motivasi kepala sekolah, komunikasi antar warga sekolah serta finansial penunjang kegiatan belajar mengajar (Ghani et al., 2022). Berdasarkan hal tersebut masih banyak guru yang belum memenuhi kompetensi dengan baik karena keterbatasan pengetahuan dan kendala-kendala eksternal maupun internal yang pada akhirnya membuat seorang guru menurun kerjanya (Chang et al., 2022).

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru, ada salah satu faktor yang menarik untuk lebih difahami yakni keterlibatan guru secara aktif dalam mengambil tindakan-tindakan penyelesaian masalah yang menghambat kinerja dan kemajuan proses belajar mengajar. Pada setiap unit kerja, guru juga harus memiliki jiwa berkepribadian proaktif yang positif (et al., 2021). Individu proaktif sebagai orang-orang yang biasanya melibatkan diri dalam tindakan yang berdampak pada diri mereka sendiri atau lingkungan mereka. Oleh karena itu, guru dengan kepribadian proaktif selalu berfokus pada masa depan, sadar serta berorientasi pada perubahan (Suyitno, 2022). Inisiatif guru proaktif menyebabkan sejumlah kesadaran dan perilaku, seperti mengidentifikasi ide-ide baru untuk memperbaiki proses kerja dan memperbarui keterampilan mereka untuk mencapai hasil yang memuaskan (Yu et al., 2022).

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa guru merupakan penggerak dalam terlaksananya suatu pembelajaran dikelas, peran guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa sangatlah besar. Tetapi untuk melaksanakan sebuah pembelajaran tentu diperlukan kinerja yang tinggi sehingga muncul ide-ide baru, kreatifitas dan semangat dalam menyajikan materi atau bahan ajar yang menarik serta mudah difahami oleh siswa. Namun disisi lain kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang adalah kepribadian proaktif dan berbagi pengetahuan dalam kegiatan belajar mengajar. Untuk itu perlu dilakukan penelitian tentang bagaimana pengaruh kepribadian proaktif dan berbagi informasi terhadap perubahan sosial selama pandemic dan implikasinya terhadap kinerja guru.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*, kata *performance* berasal dari kata *To perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berasal dari prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja (Zahra & Kee, 2021). Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka, kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan (Yu et al., 2022).

Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Tang et al., 2023). Kinerja guru adalah “*output drive from processes, human or otherwise*” kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dan hasil-hasil kerja atau unjuk kerja (Lechner, 2023).

Kinerja adalah sebagai hasil perkalian antara usaha (*effort*) dengan kemampuan (*ability*) dan pemahaman peran (*role perception*). Dengan rumus sebagai berikut : Kinerja = Usaha x Kemampuan x Pemahaman peran. Usaha (*effort*) adalah banyaknya energi yang dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu, usaha tersebut ditentukan oleh nilai dari penghargaan (*Value of Reward*) serta persepsi seseorang tentang besarnya peluang untuk mendapatkan penghargaan (*Perceived effort reward probability*). Kinerja lebih condong memberikan arti prestasi sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka terhadap organisasi (Yu et al., 2022).

Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan atau prestasi guru atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Oleh karena itu kinerja selalu menunjukkan suatu keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu (Suyitno, 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam meraih prestasinya sebagai pengajar, dengan memenuhi berbagai kompetensi baik berupa, kreatifitas, inovasi serta peran aktif dalam menuntaskan kegiatan belajar mengajar dengan baik. sehingga dengan kinerja guru yang tinggi maka akan didapatkan hasil yang maksimal berupa prestasi peserta didik dalam mendapatkan hasil belajar yang memenuhi standar lembaga sekolah.

2.2 Kepribadian Proaktif

Kepribadian proaktif ialah kecenderungan yang relatif stabil pada individu untuk tidak terkekang oleh situasi dan mempengaruhi perubahan dalam lingkungan (Naidah, 2022). Kepribadian proaktif juga mengarah pada kepedulian seseorang dalam melibatkan diri terhadap suatu permasalahan yang terjadi dilingkungan tempatnya bekerja (Lee et al., 2020). Selain itu kepribadian ini sangat menentukan bagaimana sikap seseorang dalam mengambil tindakan ketika menghadapi situasi tertentu dalam lingkungan pekerjaan (Indajang et al., 2021).

Kepribadian proaktif merupakan faktor perbedaan individu yang kecenderungan berperilaku proaktif untuk merubah situasi menjadi positif (Vu et al., 2021). Dengan kata lain kepribadian proaktif mampu menyesuaikan diri dalam lingkungan pekerjaan dengan baik, sifat yang berbeda dari setiap individu akan membentuk perilaku proaktif yang berbeda namun hal ini bisa dilatih dan dikembangkan untuk peningkatan kinerja seorang individu (Baer et al., 2022).

Kepribadian proaktif adalah kepercayaan terhadap kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah dengan kemampuan situasional dan mempengaruhi perubahan dalam lingkungannya (Mehmood et al., 2023). Kepribadian proaktif merujuk pada kecenderungan perilaku bertindak dan bertahan untuk mempengaruhi lingkungan pada tempat kerja. Individu yang memiliki kepribadian proaktif tinggi akan berusaha memperbaiki situasi, mengidentifikasi peluang, dan bertindak dengan inisiatif, serta dapat bertahan hingga terjadi perubahan yang bermakna (Sawitri & Ratnaningsih, 2020).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian proaktif merupakan sikap percaya diri yang dimiliki oleh individu untuk dapat menyelesaikan permasalahan dengan kekuatan situasional untuk mengidentifikasi peluang dan mengubah kondisi pada tempat kerja dengan dorongan perubahan pada lingkungan tersebut.

2.3 Berbagi Pengetahuan

Budaya *knowledge sharing* dapat mengembangkan *general competencie* baru dalam individu atau mempertajam kompetensi yang sudah ada, seperti ide-ide baru, berkomunikasi, hubungan interpersonal, memprioritaskan suatu hal kreativitas, pemecahan masalah, dan *team working* (Lechner, 2023). Dengan kata lain kegiatan berbagi pengetahuan ini melatih individu dalam menkjelaskan sebuah fakta atau materi kepada orang lain secara baik dan benar (Ghani et al., 2022). Kemampuan dalam berbagi informasi memang tidak mudah namun hal ini penting dilakukan untuk mengembangkan sebuah informasi (Pang et al., 2020).

Berbagi pengetahuan merupakan proses yang sistematis dalam penyampaian pesan antara individu maupun organisasi melalui media beragam (Mehmood et al., 2023). Pesan yang disampaikan kepada orang lain memuat beragam informasi yang tentu saja memerlukan keahlian khusus gar individu yang dituju bisa memahami inti dari pemberian informasi berupa pengetahuan yang bisa saja bermanfaat untuk individu tersebut. Untuk itu proses penyampaiannya pun harus kreatif dan mudah dimengerti, dan dilakukan secara bertahap (Pang et al., 2020).

Knowledge sharing merupakan proses membagikan, memindahkan, menyebarkan dan saling bertukar informasi, ide, pengalaman, pengetahuan melalui komunikasi dan interaksi sosial dalam individu ke individu lain (Ghani et al., 2022). Dengan kata lain kegiatan inilah

yang bisa membantu seseorang dalam mendapat informasi dan berbagi informasi untuk menambah kompetensi dalam menjalankan hubungan sosial (et al., 2021). Dengan beragam informasi yang di bagikan tentu akan mendapat beragam respon hal inilah yang merupakan proses pertukaran informasi yang merupakan salah satu manfaat berbagi informasi (Tang et al., 2023).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan itu merupakan suatu proses interaksi sosial dalam mengirimkan, pertukaran pikiran, pengalaman dan pengetahuan antar individu atau antar organisasi dengan metode yang beragam, mudah difahami, jelas dan tepat sasaran. Proses berbagi informasi bisa meningkatkan kompetensi seseorang dalam meningkatkan pengetahuannya dibidang informasi tersebut, karena respon yang berbeda akan didapatkan dari melakukan berbagi informasi.

2.4 Perubahan Sosial

Perubahan sosial sebagai perubahan-perubahan yang terjadi dalam struktur dan fungsi masyarakat (2022). ada dua hal yang mempengaruhi terjadinya perubahan sosial yakni *utilitarian elements* dengan *culture elements* yang didasarkan pada kepentingan-kepentingan manusia yang primer dan sekunder. Semua kegiatan dan ciptaan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam kedua kategori tersebut. Artinya, semua mekanisme dan organisasi yang dibuat manusia dalam upaya menguasai kondisi kehidupannya, termasuk di dalamnya sistem-sistem organisasi sosial, teknik dan alat-alat material (Altay & Zan, 2021).

Perubahan sosial sebagai suatu variasi dari cara-cara hidup yang telah diterima, baik karena perubahan-perubahan kondisi geografis, kebudayaan material, komposisi penduduk, ideologi maupun karena adanya difusi ataupun penemuan baru dalam masyarakat (Nguyen et al., 2023). Menurut Talcott Parsons, masyarakat akan mengalami perkembangan menuju masyarakat transisional. Masyarakat akan berkembang melalui tiga tingkatan utama yaitu primitif, intermediate dan modern (Bozkurt & Sharma, 2022). Dari tiga tahapan ini, oleh Parsons dikembangkan lagi ke dalam subklasifikasi evolusi sosial sehingga menjadi 5 tingkatan yaitu *primitif, advanced primitif and archaic, historis internediate, seedbed sociaties* dan *modern sociaties*. Parsons menyakini bahwa perkembangan masyarakat berkaitan erat dengan perkembangan keempat unsur subsistem utama yaitu kultural (pendidikan), kehakiman (integrasi), pemerintahan (pencapaian tujuan) dan ekonomi (adaptasi) (Naidah, 2022).

Ruang lingkup perubahan social meliputi unsur-unsur kebudayaan baik material maupun immaterial, yang ditekankan adalah pengaruh besar unsur-unsur kebudayaan material terhadap unsur-unsur immaterial (Huang et al., 2022). Pada kondisi teknologis yang mempengaruhi perubahan sosial (S. Zhao et al., 2022). Teknologi mempengaruhi dan kemudian mengubah pola interaksi, introduksi teknologi yang tak bebas nilai cenderung menimbulkan konflik-konflik dan karenanya membawa permasalahan dalam masyarakat (J. Zhao, 2022).

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa perubahan sosial merupakan perubahan tingkah laku dalam kehidupan dan hubungan sosial masyarakat. Perubahan sosial dapat terjadi karena kepentingan-kepentingan pribadi individu dan kepentingan organisasi. Perubahan sosial terjadi karena cara hidup seseorang berbeda, serta responnya terhadap suatu masalah dalam hidup juga bisa merubah sikap seseorang dalam berprilaku sosial. Selain kepentingan-kepentingan tersebut adapula perubahan yang terjadi

karena kemajuan teknologi sehingga seseorang lebih sering melakukan hal tanpa bantuan orang lain dan fokus pada tujuan hidupnya yang sudah di dukung oleh kemajuan teknologi.

3. METODE

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) (Basrowi & Utami, 2020) dengan pendekatan deskriptif kuantitatif (Basrowi & Maunnah, 2019) yaitu metode yang digunakan untuk mengetahui gambaran suatu hal dengan cara mendeskripsikan sedetail mungkin fakta yang ada (Suwarno et al., 2020). Kemudian data yang disajikan berupa angka hasil uji statistik. Penelitian ini dilakukan pada Guru SD swasta di Kota Serang.

3.2 Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar atau guru SD swasta di Kota Serang sebanyak 369 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Proporsional Random Sampling*, yaitu cara pengambilan sampel yang dilakukan dengan melihat proporsi jumlah populasi (Soenyono & Basrowi, 2020). Teknik pengambilan sampel ini dilakukan secara acak, dengan memperhatikan jumlah populasi yang ada dalam bidang-bidang populasi yang berbeda (Marwanto et al., 2020). Sampel yang didapatkan dalam penelitian ini sebanyak 155 sample dengan 11 indikator yang diteliti.

3.3 Data Penelitian

Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi dan indikator yang dikemukakan oleh para ahli sebelumnya. Skala yang digunakan adalah skala likert dengan lima alternatif jawaban. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini ada dua, pertama, data primer yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui kuisioner yang diberikan pada responden dan data sekunder yang didapatkan dari studi kepustakaan, jurnal serta sumber lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

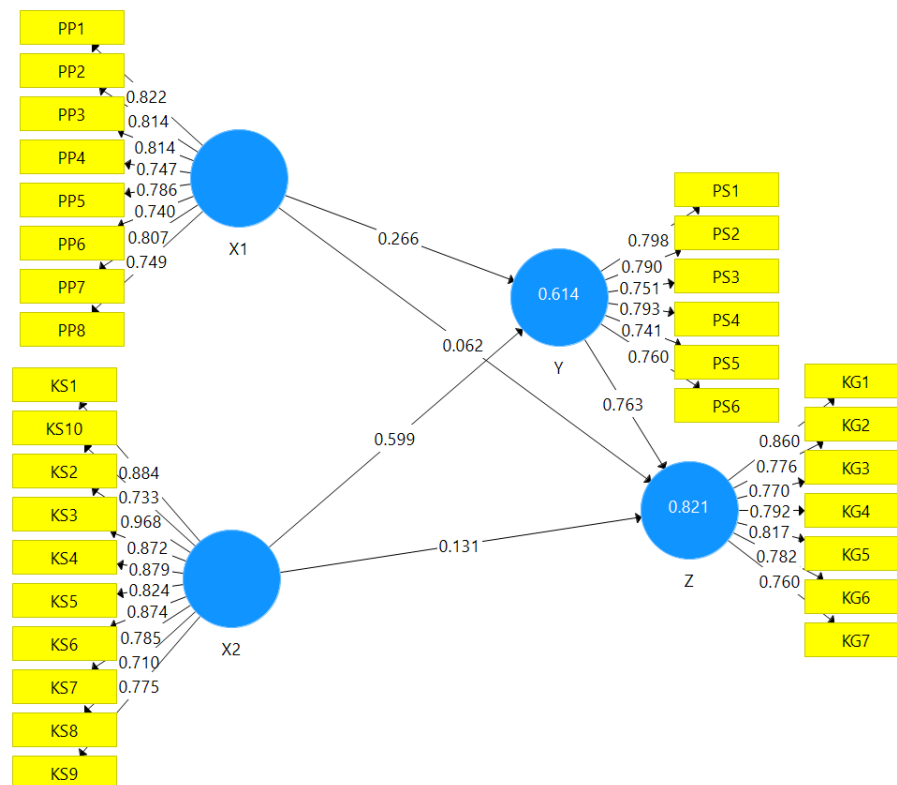
3.4 Analisis Data Penelitian

Analisis data pada penelitian ini menggunakan statistik deskriptif yaitu dengan mendeskripsikan data dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, *varian*, *maximum*, *minimum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness*. Kedua analisis inferensial, analisis inferensial dilakukan menggunakan uji persamaan struktural berbasis varian atau *Partial Least Square-Structural Equation Model* (PLS-SEM). Penggunaan PLS-SEM didasarkan pada alasan bahwa metode PLS merupakan metode yang tepat dalam menguji pengaruh prediksi hubungan antar variabel dalam sebuah model. Selain itu, PLS juga dapat dioperasikan pada data yang tidak

berdistribusi normal, tidak mensyaratkan berbagai asumsi, serta dapat diuji pada model penelitian dengan dasar teori yang lemah.

4. HASIL PEMBAHASAN

4.1 Desain Penelitian



4.2 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan terhadap seluruh sampel yang telah didapatkan dari kuisioner. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Hipotesis I-V

	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
X1 -> Y	0.266	0.268	0.066	4.028	0.000
X1 -> Z	0.062	0.062	0.031	1.986	0.048
X2 -> Y	0.599	0.601	0.061	9.867	0.000
X2 -> Z	0.131	0.127	0.054	2.409	0.016
Y -> Z	0.763	0.767	0.049	15.463	0.000

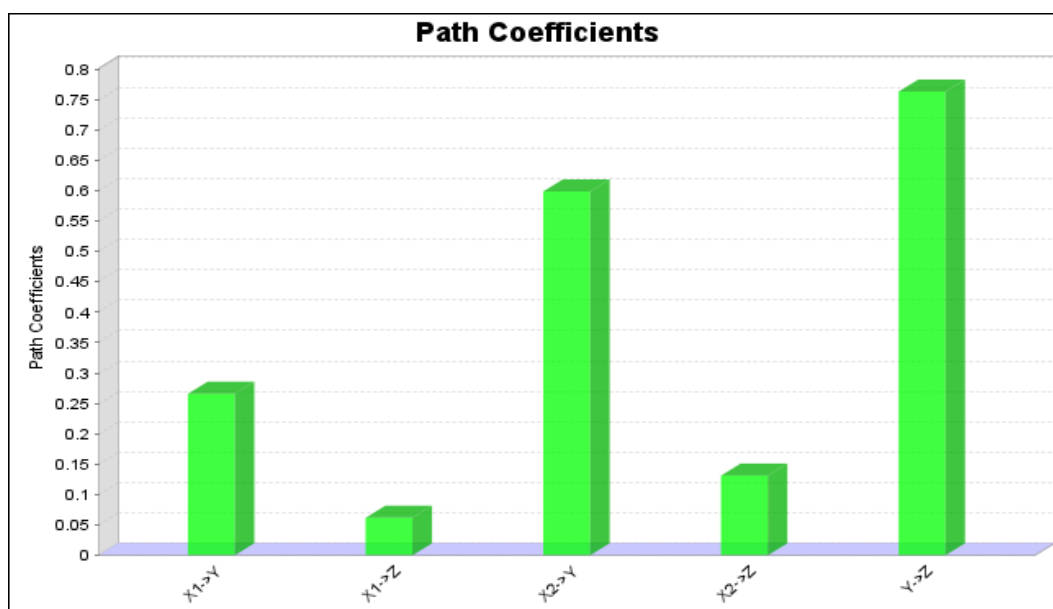


Diagram 1 Perbandingan pengaruh antar variabel (Bivariat)

Berdasarkan diagram diatas, pengaruh tertinggi yaitu antara perubahan sosial (Y) terhadap Kinerja guru (Z), disusul pengaruh berbagi pengetahuan (X2) terhadap Perubahan Sosial (Y), dan pengaruh terkecil yaitu kepribadian proaktif terhadap kinerja guru (Z). hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama menguji apakah terdapat pengaruh langsung antara kepribadian proaktif terhadap *perubahan sosial* yang dialami oleh guru SD swasta di Kota Serang. Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,266 dengan t-statistik sebesar 4,028 > 1,96 dengan p-value 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kepribadian proaktif terhadap *perubahan sosial* yang dialami oleh guru SD swasta di Kota Serang.
2. Hipotesis kedua menguji apakah terdapat pengaruh langsung antara berbagi pengetahuan terhadap perubahan sosial yang dialami oleh guru SD Swasta di Kota Serang. Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,599 dengan t-statistik sebesar 9,867 > 1,96 dengan p-value 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara berbagi pengetahuan terhadap perubahan sosial yang dialami oleh guru SD Swasta di Kota Serang.

3. Hipotesis ketiga menguji apakah terdapat pengaruh langsung antara kepribadian proaktif terhadap kinerja guru SD swasta di Kota Serang. Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,062 dengan t-statistik sebesar 1,986 > 1,96 dengan p-value $0,000 < 0,048$, sehingga H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kepribadian proaktif terhadap kinerja guru SD swasta di Kota Serang.
4. Hipotesis keempat menguji apakah terdapat pengaruh langsung antara berbagi pengetahuan terhadap kinerja guru SD Swasta di Kota Serang. Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,131 dengan t-statistik sebesar 2,409 > 1,96 dengan p-value $0,000 < 0,05$, sehingga H_04 ditolak dan H_{a4} diterima. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara berbagi pengetahuan terhadap kinerja guru SD Swasta di Kota Serang.
5. Hipotesis kelima menguji apakah terdapat pengaruh langsung perubahan sosial terhadap kinerja guru SD Swasta di Kota Serang. Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,763 dengan t-statistik sebesar 15,463 > 1,96 dengan p-value $0,000 < 0,05$, sehingga H_05 ditolak dan H_{a5} diterima. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara perubahan sosial terhadap kinerja guru SD Swasta di Kota Serang.
6. Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,203 dengan t-statistik sebesar 3,810 > 1,96 dengan p-value $0,003 < 0,05$, sehingga H_06 ditolak dan H_{a6} diterima. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara kepribadian proaktif terhadap kinerja guru SD Swasta di Kota Serang dengan perubahan sosial sebagai variabel intervening.
7. Hipotesis ketujuh menguji apakah terdapat pengaruh tidak langsung antara berbagi pengetahuan terhadap kinerja guru SD Swasta di Kota Serang dengan perubahan sosial sebagai variabel intervening. Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,457 dengan t-statistik sebesar 9,035 > 1,96 dengan p-value $0,002 < 0,05$, sehingga H_07 ditolak dan H_{a7} diterima. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara berbagi pengetahuan terhadap kinerja guru SD Swasta di Kota Serang dengan perubahan sosial sebagai variabel intervening.

4.3 Isi Hasil Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Perubahan Sosial

Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kepribadian proaktif yang diperankan oleh guru terhadap perubahan sosial guru SD Swasta di Kota Serang. Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,266. Artinya, variabel kepribadian proaktif memberikan sumbangan sebesar 26,6% terhadap kinerja guru SD Swasta di Kota Serang. Dengan kata lain, Ketika kepribadian proaktif yang diperankan oleh guru meningkat, maka pada diri guru akan terjadi perubahan sosial yang drastis. Namun, Ketika guru tidak mampu melakukan *proactive personality* dengan baik, maka perubahan sosial pada diri guru juga akan lambat.

4.3.2 Pengaruh Berbagai Pengetahuan terhadap Perubahan Sosial

Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,599 dengan t-statistik sebesar 9,867 > 1,96 dengan p-value 0,007 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara berbagi pengetahuan terhadap perubahan sosial guru SD Swasta di Kota Serang. Sumbangan berbagai pengetahuan terhadap perubahan sosial sebesar 59,9%. Sumbangan ini memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perubahan sosial.

4.3.3 Pengaruh pribadi proaktif terhadap Kinerja Guru

Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,062, dan t hitung 0,048 < 0,05 dengan demikian pribadi proaktif memberikan sumbangan terhadap kinerja guru sebesar 6,2% sedangkan sisanya sebesar 93,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model. Dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan pribadi proaktif. Semakin baik pribadi proaktif guru, maka semakin baik pula kinerja guru tersebut.

4.3.4 Pengaruh berbagai Pengetahuan terhadap Kinerja guru

Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,131 dengan t-statistik sebesar 2,409 > 1,96 dengan p-value 0,016 < 0,05, sehingga terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara berbagi pengetahuan terhadap kinerja guru SD Swasta di Kota Serang. Artinya, semakin baik kemampuan guru dalam melakukan berbagi pengetahuan kepada guru lainnya, maka semakin baik pula kinerja guru tersebut. Sebaliknya, semakin rendah berbagi pengetahuan yang dilakukan guru, semakin rendah pula kinerja guru tersebut.

4.3.5 Pengaruh Perubahan Sosial terhadap Kinerja Guru

Hipotesis kelima menguji apakah terdapat pengaruh langsung antara perubahan sosial terhadap kinerja guru SD Swasta di Kota Serang. Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,763 dengan t-statistik sebesar 15,463 > 1,96 dengan p-value 0,000 < 0,05, sehingga terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara perubahan sosial terhadap kinerja guru SD Swasta di Kota Serang.

4.3.6 Pengaruh tidak langsung kepribadian proaktif terhadap Kinerja dengan Perubahan Sosial sebagai intervening.

Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,203 dengan t-statistik sebesar 3,810 > 1,96 dengan p-value 0,000 < 0,05, sehingga terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara kepribadian proaktif terhadap kinerja guru melalui perubahan sosial guru SD Swasta di Kota Serang.

4.3.7 Pengetahuan terhadap Kinerja guru dengan Perubahan Sosial sebagai Variabel Intervening

Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,457 dengan t-statistik sebesar 9,035 > 1,96 dengan p-value 0,000 < 0,05, sehingga terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara berbagi pengetahuan yang dilakukan guru terhadap kinerja guru melalui perubahan sosial guru SD Swasta di Kota Serang.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

Pertama, terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kepribadian proaktif terhadap perubahan sosial yang dialami oleh guru SD swasta di Kota Serang. Diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,266 dengan t-statistik sebesar 4,028 > 1,96 dengan p-value 0,000 < 0,05, sehingga terbukti bahwa, kepribadian proaktif mampu meningkatkan terjadinya perubahan sosial.

Kedua, terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara berbagi pengetahuan terhadap perubahan sosial yang dialami oleh guru SD Swasta di Kota Serang. Diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,599 dengan t-statistik sebesar 9,867 > 1,96 dengan p-value 0,000 < 0,05, sehingga terbukti berbagi pengetahuan mampu meningkatkan terjadinya perubahan sosial.

Ketiga, Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kepribadian proaktif terhadap kinerja guru SD swasta di Kota Serang. Diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,062 dengan t-statistik sebesar 1,986 > 1,96 dengan p-value 0,000 < 0,048, sehingga kepribadian proaktif mampu meningkatkan kinerja guru.

Keempat, Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara berbagi pengetahuan terhadap kinerja guru SD Swasta di Kota Serang. Diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,131 dengan t-statistik sebesar 2,409 > 1,96 dengan p-value 0,000 < 0,05, sehingga berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh guru kepada guru lain mampu meningkatkan kinerja guru.

Kelima, Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara perubahan sosial terhadap kinerja guru SD Swasta di Kota Serang. Diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,763 dengan t-statistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Altay, A., & Zan, B. U. (2021). A General Assessment Upon Postgraduate and Phd Theses Prepared Related to Digital Transformation in Turkey. *Bobcatsss*, 26–34.
- Baer, D., Flake, J., Preacher, K., & Rights, J. (2022). Introduction to Structural Equation Modeling Scale Development and Psychometrics Multilevel Structural Equation Modeling Introduction to Multilevel Modeling. *Session, 1*.
- Basrowi, B., & Maunnah, B. (2019). The Challenge of Indonesian Post Migrant Worker's Welfare. *Journal of Advanced Research in Law and Economics; Vol 10 No 4 (2019): JARLE Vol X Issue 4(42) Summer 2019* DOI - 10.14505//jarle.v10.4(42).07. <https://journals.aserspublishing.eu/jarle/article/view/4716>

- Basrowi, B., & Utami, P. (2020). Building Strategic Planning Models Based on Digital Technology in the Sharia Capital Market. *Journal of Advanced Research in Law and Economics; Vol 11 No 3 (2020): JARLE Volume XI Issue 3(49) Summer 2020* DO - 10.14505/jarle.v11.3(49).06. <https://journals.aserspublishing.eu/jarle/article/view/5154>
- Bozkurt, A., & Sharma, R. C. (2022). Digital transformation and the way we (mis)interpret technology. *Asian Journal of Distance Education*, 17(1), 2022.
- Chang, P. C., Ma, G., & Lin, Y. Y. (2022). Inclusive Leadership and Employee Proactive Behavior: A Cross-Level Moderated Mediation Model. *Psychology Research and Behavior Management*, 15(June), 1797–1808. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S363434>
- Ghani, E. K., Jabal, Z. A., Zandi, G., & Hye, Q. M. A. (2022). Effects of Knowledge, Time Pressure and Personality on Professional Skepticism among Government Auditors. *International Journal of Applied Economics, Finance and Accounting*, 12(1), 12–20. <https://doi.org/10.33094/ijaefa.v12i1.514>
- Huang, D., Wang, Y., Wang, Y., Gu, G., & Bai, T. (2022). Anatomical Landmark Detection Using a Feature-Sharing Knowledge Distillation-Based Neural Network. *Electronics (Switzerland)*, 11(15), 1–16. <https://doi.org/10.3390/electronics11152337>
- Indajang, K., Halim, F., Manajemen, P., & Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, S. (2021). Principal Leadership Contribution and Teacher Competence in Improving Teacher Performance. *Journal of Educational Research and Evaluation*, 5(3), 473–479.
- Lechner, H. J. (2023). *THE KNOWLEDGE-SHARING CULTURE IN AN OPERATIONAL EXCELLENCE PLANT AS COMPETITIVE ADVANTAGE FOR FORWARD-THINKING ORGANIZATIONS*. 9(1), 23–39.
- Lee, Y. L. A., Malik, A., Rosenberger, P. J., & Sharma, P. (2020). Demystifying the differences in the impact of training and incentives on employee performance: mediating roles of trust and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 24(8), 1987–2006. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2020-0309>
- Marwanto, I. G. G. H., Basrowi, B., & Suwarno, S. (2020). The Influence of Culture and Social Structure on Political Behavior in the Election of Mayor of Kediri Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(05 SE-Articles), 1035–1047. <http://sersec.org/journals/index.php/IJAST/article/view/9759>
- Mehmood, T., Gerevini, A. E., Lavelli, A., Olivato, M., & Serina, I. (2023). Distilling Knowledge with a Teacher's Multitask Model for Biomedical Named Entity Recognition †. *Information (Switzerland)*, 14(5), 1–19. <https://doi.org/10.3390/info14050255>
- Naidah, E. J. (2022). Influence of Human Capital and Self-Efficacy in Improving Productivity of Power Plant Perators at Jeneponto Power Plant Through Knowledge Sharing. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 05(02), 254–269. <https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i2-02>
- Nguyen, T. T. Q., Tran, N. G., & Nguyen, T. T. (2023). Social Capital and Digital

Transformation of Startups in Vietnam during the Covid-19 Pandemic: The Mediating Role of Human Capital and Access to Resources. *Management Systems in Production Engineering*, 31(1), 33–42. <https://doi.org/10.2478/mspe-2023-0005>

Pang, S., Bao, P., Hao, W., Kim, J., & Gu, W. (2020). Knowledge sharing platforms: An empirical study of the factors affecting continued use intention. *Sustainability (Switzerland)*, 12(6), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su12062341>

Rachmania, B., & Mauludin, H. (2021). Trust and Job Involvement As Determinant of Knowledge Sharing Behavior. *Business Excellence and Management*, 11(1), 94–105. <https://doi.org/10.24818/beman/2021.11.1-07>

Sawitri, D. R., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Paths from Proactive Personality and Family Influence to Employability. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 8(3), 587. <https://doi.org/10.26811/peuradeun.v8i3.514>

Soenyono, S., & Basrowi, B. (2020). Form and Trend of Violence against Women and the Legal Protection Strategy. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(05 SE-Articles), 3165–3174. <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/11636>

Suwarno, S., Basrowi, B., & Marwanto, I. G. G. H. (2020). Technology of Qualitative Analysis to Understand Community Political Behaviors in Regional Head Election in Wates District, Kediri, Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(05 SE-Articles), 2624–2635. <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/11159>

Suyitno. (2022). *Developing A Teacher Performance Model: The Impact Of Principal Support On Teacher Performance By Mediating Organizational Commitment, Teacher Competence, And Teacher Attitudes*. 6(Query date: 2022-11-15 20:13:57), 876–900.

Syafitri, I. R., Hendra, T., & Gistituati, N. (2022). The Influence of Principal Leadership and Teacher Dicipline on Teacher Performance. *al-fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 27. <https://doi.org/10.31958/jaf.v10i1.6007>

Tang, X., Feng, J., Feng, B., & Bai, Z. (2023). *Research on Evolutionary Game of Low-carbon Knowledge Sharing in Enterprise Strategic Alliance Considering Multiple Factors*. 11(01), 682–691.

Vu, M. T., Beurton-Aimar, M., & Marchand, S. (2021). Multitask Multi-database Emotion Recognition. *Proceedings of the IEEE International Conference on Computer Vision, 2021-October*, 3630–3637. <https://doi.org/10.1109/ICCVW54120.2021.00406>

Yu, H., Yan, C., Dong, Z., Hou, Y., & Guan, X. (2022). Influence of proactive personality and career calling on employees' job performance: A moderated mediation model based on job crafting. *South African Journal of Business Management*, 53(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/SAJBM.V53I1.2533>

Zahra, M., & Kee, D. M. H. (2021). Influence of Proactive Personality on Job Performance of Bank Employees in Pakistan: Work Engagement As a Mediator. *International Journal*

of Management Studies, 29(No.1), 83–108. <https://doi.org/10.32890/ijms2022.29.1.3>

Zhao, J. (2022). Influence of Knowledge Sharing on Students' Learning Ability under the Background of "5G+AI." *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 17(1), 133–145. <https://doi.org/10.3991/ijet.v17i01.28533>

Zhao, S., Wang, X., Zhu, L., & Yang, Y. (2022). *Slimmable Networks for Contrastive Self-supervised Learning*.