"**ISSN: 2723-701X"**
"DOI: https://doi.org/10.37366/master.v1i1.147"

Perilaku Berbagi Pengetahuan: Pemediasi Dukungan Pimpinan, Pelatihan dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru

Knowledge Sharing Behavior: Mediating Leadership Support, Training and Self Efficacy on Teacher Performance

Iman Nugraha Setiadi[1]*; Mustofa Al Mujahidin[2]; Luthfi Khoirun Nisa[3]; Ismamudi[4]; Irma Damayanti[5]; Erwin[6]

Info:

Received:
10 Jan 2021
Review:
21 Jan 2021
Accepted:
08 Feb 2021
Online:
09 Feb 2021

Abstrak

Penelitian bertujuan mengetahui pengaruh leader dukungan pimpinan, pelatihan dan self efficacy terhadap perilaku berbagi pengetahuan, untuk meningkatkan kinerja guru. Objek penelitian adalah guru di Kabupaten Bekasi. Sampel penelitian sebanyak 100 guru sebagai responden yang mengisi kuesioner. Analisis menggunakan model perbandingan struktural (SEM) dengan program perangkat lunak Smart PLS v.3. Hasilnya menunjukan perilaku berbagi pengetahuan memediasi pengaruh dukungan pimpinan dan pelatihan terhadap kinerja tetapi tidak sebagai pemediasi self efficacy terhadap kinerja.
Kata Kunci: Dukungan pemimpin, pelatihan yang dirasakan, kepercayaan diri, perilaku berbagi pengetahuan, kinerja

This study aims to determine the effect of leadership support, training and self-efficacy on knowledge sharing behavior, to improve teacher performance. The research object is the teacher in Bekasi Regency. The research sample was 100 teachers as respondents who filled out the questionnaire. The analysis used a structural equation modelling (SEM) with the Smart PLS v.3 software program. The results show knowledge sharing behavior mediates the effect of leadership support and training on teacher performance but not as a mediator for self-efficacy on teacher performance.
Keywords: *Leader support, perceived training, self efficacy, knowledge sharing behavior, performance*
JEL Codes:

How to cite:
"Setiadi I.N., Al-Mujahidin, M., Nisa, L.K., Ismamudi, I., Damayanti I., Erwin, I. (2021). Perilaku Berbagi Pengetahuan: Pemediasi Dukungan Pimpinan, Pelatihan dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), doi: https://doi.org/10.37366/master.v1i1.147"

Pendahuluan

Negara Indonesia memiliki jumlah penduduk terbanyak pertama di Kawasan asia tenggara (Kompas. 5 Agustus 2020. *Negara-Negara ASEAN*), hal ini merupakan salah satu sumber daya untuk membangun negara Indonesia, akan tetapi jika jumlah penduduk tidak didampingi oleh kualitas Pendidikan yang bermutu maka akan berakibat sebaliknya terhadap pembangunan negara.

[1] *Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa; iman.nugraha156@gmail.com*
[2] *Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa; mustofaalmujahidin17@gmail.com*
[3] *Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa; luthfinisa329@gmail.com*
[4] *Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa; mudicreative@gmail.com*
[5] *Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa; irmadamay.oct07@gmail.com*
[6] *Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa; erwin.anes@gmail.com*
** Correspondence Author*

Guru merupakan komponen penting dalam pendidikan dasar, menengah dan tinggi. Guru adalah ujung tombak dan pelaksana terdepan dalam melaksanakan kurikulum yang ada untuk mencerdaskan anak bangsa. Keberadaan guru menentukan prestasi anak yang diperoleh selama dan setelah mengikuti pendidikan pada suatu Lembaga Pendidikan. Prestasi anak didik tersebut merupakan cerminan hasil kerja dari seorang guru. Guru yang berkinerja baik akan memberikan pengaruh yang baik terhadap anak didik yaitu memotivasi belajar siswa (Putro, Rinawati, & Muh, , 2013). Kinerja guru merupakan salah satu aspek terpenting dalam suatu lembaga atau organisasi jasa sebagaimana di organisasi lain (Virgiawansyah, Utomo, & Rosyid, 2016) yang dapat mempengaruhi pihak lain.

Penelitian tentang kinerja guru sangat penting karena diharapkan dapat memotret dan mengungkapkan fakta tentang guru dan memunculkan rekomendasi berbobot (Kande, 2019). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah pendidikan, pelatihan dan pengembangan (Pakpahan, 2014; Yulianti, 2015; Rukismono, Putri, 2010; Putri, Imaniyati, 2017), perilaku berbagi (Aristanto, 2017; Firmaiansyah, 2014; Saragih, 2017), kepemimpinan (Prayudi, 2017; Zusnita, 2019; Ristianawati, Turmudhi, 2020; Iskandar, 2013), self efficacy (Santoso, 2012; Noviawati, 2016), inovasi (Firmaiansyah, 2014; Aristanto, 2017; Saragih, 2017), kompetensi (Ataunur dan Ariyanto, 2015) dan lingkungan kerja (Prayudi, 2017).

Hasil penelitian terdahulu (Pakpahan, 2014) menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang rendah terhadap kinerja. Atas dasar hasil penelitian tersebut pada penelitian ini akan dilakukan pengembangan dengan memasukan variable lain yaitu perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing behavior)* sebagai variabel penghubung antara persepsi pelatihan (*perceived training)* dan kinerja guru *(teacher performance)*. Pelatihan menjadi proses awal mengajarkan pengetahuan, keahlian dan sikap. Pelatihan membutuhkan proses yang lebih cepat membuat peserta mampu dan mau melaksanakan untuk menunjang pengembangan organisasi maupun lembaga dalam jangka panjang.

Perilaku berbagi pengetahuan (K*nowledge sharing behavior)* merupakan kegiatan yang rutin dilakukan oleh guru yaitu pada saat melaksanakan pembelajaran, hal ini bisa dilihat terjadinya diskusi dan interaksi antara guru dan siswa (Khoyrudin, 2020). Kinerja guru (*teacher performance*) akan lebih maksimal jika didukung dengan kebiasan berbagi pengetahuan *(knowledge sharing behavior)* terhadap rekan sejawat dan siswa berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun variabel lain yang digunakan pada penelitian ini yaitu dukungan pimpinan atau kepala sekolah (*leader support*) dan kepercayaan diri (*self efficacy*). Kemampuan mempengaruhi (*leader support*) sebagai penggerak, pengarah, dan pengkoordinasi setiap kegiatan yang ada di dalam organisasi berdampak besar bagi organisasi . (Zusnita, 2019). Begitu pula dengan kepercayaan diri sebagai satu faktor yang perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kinerja, baik upaya pembaharuan pelatihan maupun inovasi pengembangannya serta dukungan pimpinan *(leader support)*.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari kepemimpinan (*leader support*), persepsi pelatihan (*perceived training),* kepercayaan diri (*self efficacy*) terhadap perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing behavior),* untuk meningkatkan kinerja guru (*teacher performance*) di wilayah kabupaten Bekasi, sehingga pemangku kepentingan bisa mengetahui serta dapat menerapkan hasil kajian dari penelitian ini untuk dilakukannya suatu tindakan yang nyata untuk menyelesaikan permaslahan Pendidikan yang ada di kabupaten Bekasi.

Metodologi Penelitian

Pengembangan Model

Kinerja

Kinerja (*performance*) merupakan kumpulan berbagai aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk menggambarkan hasil yang dicapai dalam tugas dan tanggung jawabnya (Iskandar, 2013). Kinerja guru (*teacher performance*) merupakan hasil pekerjaan guru dalam memenuhi tugas mendidik yaitu, merencanakan pengajaran, mengajar, memimpin, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi siswa dalam pengajaran, kinerja guru dapat dilihat berdasarkan tugas tersebut apakah bekerja baik atau sebaliknya (Putri and Imaniyati, 2017).

Kinerja merupakan sesuatu yang penting baik bagi organisasi tersebut maupun bagi pihak lain. Kinerja pegawai pelayanan yang baik akan memberikan kepuasan konsumen atau partner (Virgiawansyah, Utomo, & Rosyid, 2016). Kinerja guru di dunia pendidikan akan memotivasi belajar siswa (Putro, Rinawati, & Muh, , 2013).

Baik buruk atau tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi banyak hal. Pendidikan, pelatihan dan pengembangan merupakan sebagian diantaranya (Pakpahan, 2014; Yulianti, 2015; Rukismono, Putri, 2010; Putri, Imaniyati, 2017). Selain itu faktor kinerja dapat juga berupa knowledge sharing (Aristanto, 2017; Firmaiansyah, 2014; Saragih, 2017), kepemimpinan (Prayudi, 2017; Zusnita, 2019; Ristianawati, Turmudhi, 2020; Iskandar, 2013), self efficacy (Santoso, 2012; Noviawati, 2016), inovasi (Firmaiansyah, 2014; Aristanto, 2017; Saragih, 2017), kompetensi (Ataunur dan Ariyanto, 2015) dan lingkungan kerja (Prayudi, A. (2017)

Perilaku berbagi pengetahuan (knowledge sharing behavior) dan kinerja

Knowledge sharing behavior adalah perilaku yang diinginkan oleh seseorang untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain, oleh karena berbagi melibatkan orang-orang dalam suatu organisasi, untuk mewujudkan tercapainya nilai ekonomi yang baik serta terdapatnya sebuah organisasi yang kompetitif (Saragih, 2017). *Knowledge sharing behavior* (Oload Uye 2015) adalah tentang perilaku "memberi" dan "menerima" atau membalas. Studi tentang perilaku berbagi menjadi salah satu yang penting untuk diangkat dalam penelitian (Wang, Noe, 2010).

Knowledge sharing behavior bertujuan membantu dan berkolaborasi untuk memecahkan masalah, mengembangkan ide-ide baru atau menerapkan kebijakan atau prosedur (Wang and Noe, 2010). Perilaku merupakan salah satu bentuk pembelajaran organisasi (Hendarawan, Sucahyowati, Rayendra, Maritim, & Cilacap, 2020) yang dapat meningkatkan kompetensi guru (Khoyrudin, Komariah, Rizal, 2020). Perilaku berbagi pengetahuan yang semakin intens akan menumbuhkan inovasi dan meningkatkan kinerja (Aristanto, 2017; Saragih, 2017; Firmaiansyah, 2014).

H1. Konwledge sharing behavior berpengaruh terhadap kinerja

Pelatihan, perilaku berbagi pengetahuan dan kinerja.

Perceived Training merupakan suatu hasil dari program pelatihan yang mencerminkan perubahan dalam keterampilan, pengetahuan, sikap, atau perilaku. Oleh karena itu, pelatihan adalah proses di mana seseorang mencapai keterampilan tertentu seperti pengetahuan, keterampilan, dan perilaku (Rukismono and Putri, 2010). Pelatihan yang

diikuti pegawai dalam penelitian sebelumnya secara langsung berkaitan dengan kinerja sebagai output (Ataunur dan Ariyanto, 2015; Yulianti, 2015). Pelatihan sebagai bentuk pengembangan kompetensi mendorong kinerja (Putri, Imaniyati, 2017) bahkan secara spesifik terdapat temuan bahwa pengembangan profesi guru meningkatkan kinerja guru (Rukismono, Putri, 2010).

Terdapat temuan bahwa perceived training berpengaruh terhadap knowledge sharing behavior (Pakpahan, 2014). Pelatihan dapat membantu guru mengembangkan berbagai keterampilan termasuk mendorong knowledge sharing behavior (Pakpahan, 2014). Dengan keterampilan tersebut, memungkinkan seorang guru untuk berhasil dalam melakukan pekerjaan saat ini dan di masa depan. Pelatihan juga berdampak penting pada peningkatan kualitas sumber daya manusia (Ataunur & Ariyanto, 2015).

H2. Pelatihan berpengaruh terhadap knowledge sharing

H3. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui knowledge sharing

Dukungan pimpinan, perilaku berbagi pengetahuan dan kinerja.

Kepemimpinan (leadership) pada dasarnya adalah studi tentang orang-orang dengan karakteristik fisik, mental dan posisi yang dianggap lebih dari orang lain dalam kelompok sehingga yang bersangkutan dapat mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Wibowo, 2011). Salah satu hal yang penting dalam sebuah organisasi adalah faktor leader support merupakan bentuk perhatian atau peranan yang dilakukan oleh pimpinan pada bawahan merupakan hal yang perlu dilakukan agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan cepat (Ristianawati and Turmudhi, 2020). Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang , salah satunya adalah kepemimpinan transformasional yaitu sikap kepemimpinan untuk menunjukkan sesuatu yang menarik sehingga bawahan atau kolega akan selalu mengamati, mendengarkan, dan merasakan perilaku pemimpin. (Rahmawati, 2013). Penelitian terdahulu mengungkap kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja (Prayudi, 2017; Zusnita, 2019) dan secara spesifik pada konteks guru dukungan pimpinan yang dalam hal ini kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru (Ristianawati, Turmudhi, 2020; Iskandar, 2013)

Uraian sebelumnya mengungkap perilaku berbagi mempengaruhi kinerja dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja. Perilaku berbagi menjadi pemediasi karena adanya temuan bahwa kepemimpinan mempengaruhi perilaku berbagi (Irianto, Sudibjo, 2019).

H4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap knowledge sharing

H5. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui knowledge sharing

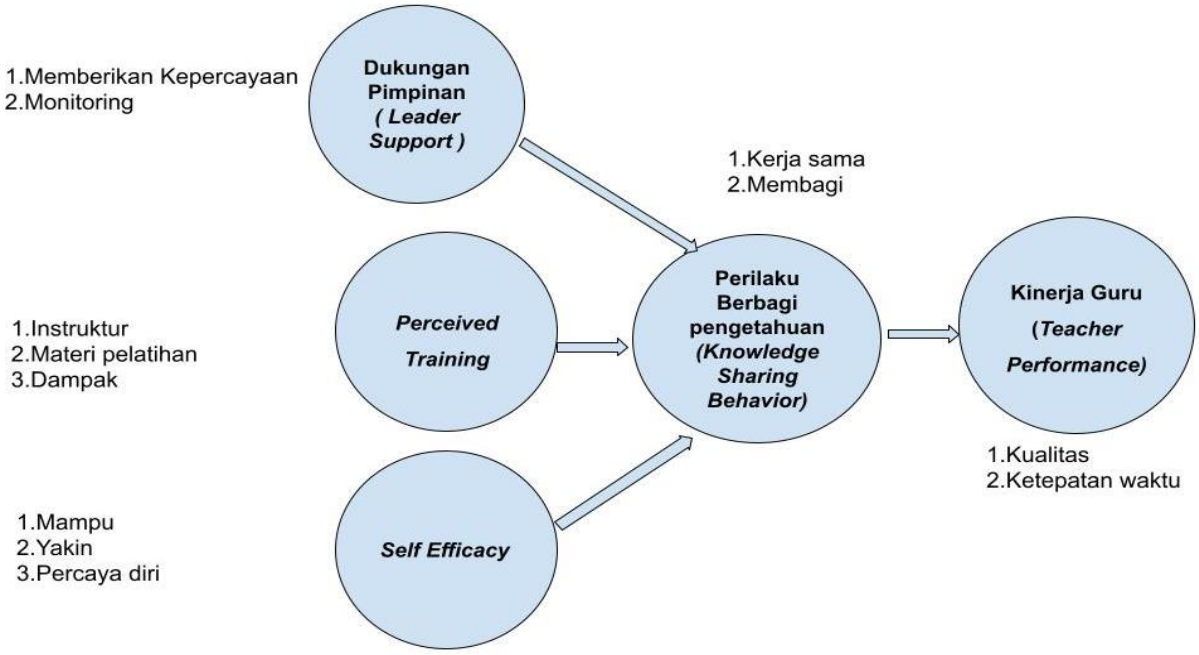
Kepercayaan diri, perilaku berbagi pengetahuan dan kinerja.

Self efficacy merupakan pandangan individu terhadap kekuatan yang dimilikinya untuk mengembangkan, motivasi, sumber daya pada dirinya berupa kekuatan kognitif dan psikomotor yang diperlukan untuk menghadapi suatu kondisi tertentu , *self efficacy* sangat menentukan bagaimana perasaan seseorang sesuatu, pikirkan, motivasi diri sendiri mereka sendiri dan juga perilaku mereka (Santoso, 2012). *Self efficacy a*dalah situasi psikologis yang berupa niat untuk menerima kelemahan dilandaskan pada harapan positif dari niat lain (Pravitasari and Raharso, 2017), Berdasarkan model yang dibuat, *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing behavior* (Irianto and Sudibjo, 2019), serta hasil penelitian yang menunjukan bahwa, *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja (Santoso, 2012).

Perilaku berbagi pengetahuan mengacu pada kepercayaan dan kemauan untuk bertukar pengetahuan karena keyakinan pada kemampuan diri untuk memiliki kemampuan atau informasi. Seseorang yang mempunyai kepercayaan diri yang rendah mereka tidak akan melakukan kegiatan berbagi pengetahuan (Rahmawati, 2013)

H6. Kepercayaan diri berpengaruh terhadap knowledge sharing

H7. Kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja melalui knowledge sharing



Gambar 1. Model penelitian

Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh dengan angket tertutup dengan menggunakan google form dengan menggunakan skala likert dengan interval satu sampai lima, yang mencakup pilihan sikap sebagai berikut: sangat tidak setuju dengan nilai 1 , tidak setuju dengan nilai 2, netral dengan nilai 3, setuju dengan nilai 4, dan sangat setuju dengan nilai 5.

Populasi yang dijadikan penelitian yaitu guru yang ada di kabupaten Bekasi baik guru tingkat dasar, guru ingkat menengah dan guru tingkat atas. Sedangkan sampel adalah sebagian dari guru-guru di populasi yang diteliti, yaitu guru yang bertugas di kabupaten bekasi dengan jumlah responden guru sebanyak 100 sampel responden yang berasal dari Sekolah Negeri dan Sekolah Swasta yang ada di kabupaten Bekasi dari tingkan SD,SMP,dan SMA/SMK. Untuk pengumpulan data penelitin ini menggunakan angket tertutup melalui kuisoner dengan menggunakan aplikasi *Google form* dengan menggunakan skala likert, penggunaan *google form* dikarenakan hasil yang diperolah dari responden pada kuisoner penelitian ini di bagikan melalui link grup MGMP Guru, di Kabupaten Bekasi.

Metode Analisis data

Analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengolahan data menggunakan software Smart PLS V3 berbasis windows. Pemodelan berbentuk outer model dan inner model. Pengukuran outer model untuk menguji validitas konvergen dan diskriminan. Nilai

yang digunakan untuk menguji validitas konvergen yaitu menggunakan nilai loading faktor dan pengukuran nilai Average Variance Extracted (AVE). Outer model merupakan kondisi terhubungnya indikator dengan variabel laten dengan nilai tertentu (Aristanto, 2017). Sedangkan inner model merupakan hasil nilai dari estimasi hubungan antar konstruk yang ada (Irianto and Sudibjo, 2019).

Hasil

Responden

Berdasarkan hasil kuisoner yang disebarkan, terdapat informasi tentang data responden. Responden penelitian terdiri dari 100 orang dimana sebagian besar perempuan, pendidikan S1, usia diatas 30 tahun dan lama mengajar kurang dari 16 tahun. Data selengkapnya terdapat pada tabel 1.

Tabel 1. Demografi Responden

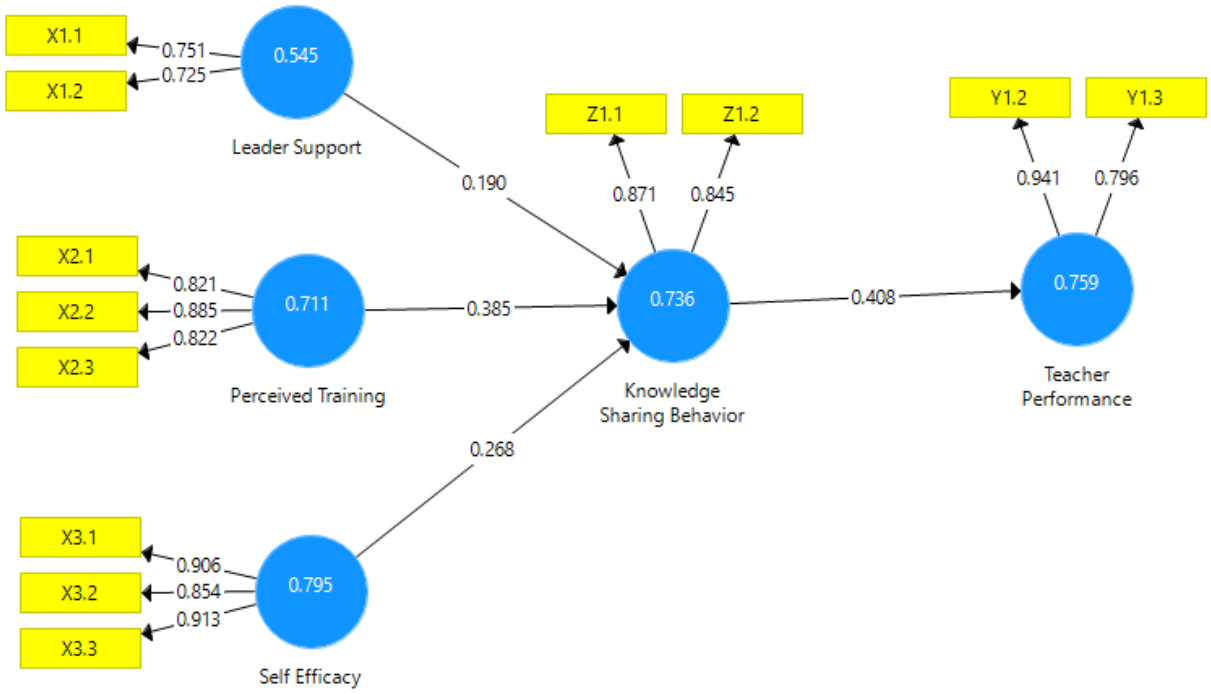
Ukuran	Kategori	Jumlah	Presentasi
Jenis Kelamin	Perempuan	60	53,10
	Laki-laki	40	35,40
Pendidikan	S1	83	73,45
	S2	17	15,04
Usia (Tahun)	21 – 25	23	20,35
	26 – 30	17	15,04
	31 – 35	17	15,04
	35 – 40	19	16,81
	> 41	24	21,24
Lama Mengajar (Tahun)	1 – 5	39	34,51
	5 – 10	28	24,78
	11 – 15	17	15,04
	16 – 20	10	8,85
	> 21	6	5,31

Sumber: Data hasil kuesioner yang diolah, 2020

Pengukuran Outer Model

Berdasarkan gambar 2, hasil validitas konvergen pada penelitian ini didapat nilai loading factor yang menunjukkan semua indikator pada masing-masing variabel diperoleh nilai diatas 0,7 (valid) dan pengukuran nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk validitas konvergen di peroleh nilai diatas 0,5 (valid) untuk semua indikator. Uji validitas diskriminan dilakukan dengan dua cara. Pertama, dengan memeriksa cross loading dari setiap variabel (Hair Jr et al., 2013, p. 104) dan yang kedua adalah dengan memakai kriteria Fornell-Larcker, yaitu dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi-korelasi variabel laten dalam model penelitian (Irianto and Sudibjo, 2019). Hasil uji validitas diskriminan dengan memeriksa nilai cross loading masing masing variabel yang ditunjukan pada table 2.

"ISSN: 2723-701X"
"DOI: https://doi.org/10.37366/master.v1i1.147"



Gambar 2. Nilai Outer Loading dan nilai Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Variabel/Indikator		Outer Loading	Fornel-Larcker	Composite Reliability
Dukungan Pimpinan *(Leader Suport)*			0.738	0.705
X1.1	Memberikan kepercayaan	0.751		
X1.2	Memonitor	0.725		
Persepsi Pelatihan *(Perceived Training)*			0.843	0.880
X2.1	Instruktur	0.821		
X2.2	Materi Pelatihan	0.885		
X2.3	Hasil pelatihan	0.822		
Self Efficacy			0.892	0.921
X3.1	Mampu	0.906		
X3.2	Yakin	0.854		
X3.3	Percaya Diri	0.913		
Kinerja Guru *(Teacher Performance)*			0.871	0.862
Y1.2	Kulitas	0.941		
Y1.3	Ketepatan Waktu	0.796		
Perilaku berbagi pengetahuan *(Knowledge Sharing Behavior)*			0.858	0.848
Z1.1	Kerja Sama	0.871		
Z1.2	membagi	0.845		

Sumber: Hasil Pengolahan, 2020

Pengukuran Goodness of Fit

Untuk menggambarkan seberapa baik atau tingkat kecocokan dengan serangkai pengamatan pada model penelitian ini digunakan yaitu menggunakan Standardized Root mean Square Residual (SRMR) dimana nilai < 0.10 atau 0.08 agar model penelitian dinilai adanya kecocokan pada hubungan yang diamati, untuk nilai SRMR pada penelitian dapat dilihat pada table 3, yaitu sebesar 0.094 sehingga adanya kecocokan hubungan.

R s*quare* variabel *knowledge sharing behavior* sebesar 0,447 , artinya variabel *knowledge sharing behavior* dijelaskan sebesar 44, %. R square untuk variabel *teacher performance* sebesar 0,167, artinya variabel *teacher performance* sebesar 16,7% dijelaskan oleh variabel yang diteliti. Hasil pengukuran R *square* dapat dilihat pada table 3.

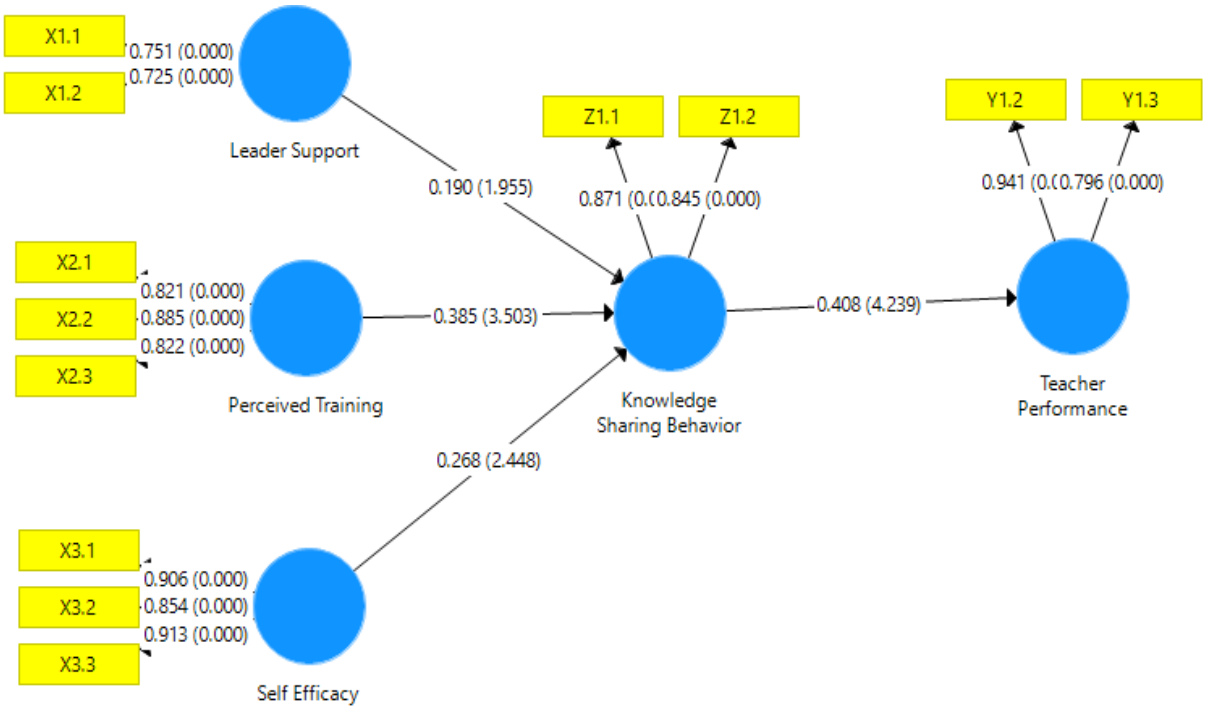
Tabel 3. Goodness of Fit Test

Model	Kriteria	Nilai	Keterangan
SRMR	Saturated	0,094	Fit
R-Square	Perilaku berbagi pengetahuan	0,447	Fit
	Kinerja Guru	0,167	Fit

Sumber: Hasil Pengolahan, 2020

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian dilakukan dengan melihat besarnya nilai koefisien jalur (*path coefficient*). Pengujian hipotesis penelitian dapat didasarkan pada Gambar 3 dan tabel 4.



Gambar 3. Nilai hasil *Path Coefficient*

Tabel 4 menerangkan tentang alur pengaruh antar variabel yang baik secara langsung dan tidak langsung yang ada pada penelitian, untuk pengaruh antar variabel secara langsung yaitu perilaku berbagi pengetahuan terhadap kinerja guru, persepsi pelatihan terhadap perilaku berbagi pengetahuan, dukungan pimpinan terhadap perilaku berbagi pengetahuan dan self efficacy terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Sedangkan pengaruh antar variable yang tidak langsung yaitu pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui perilaku berbagi pengetahuan, dukungan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui perilaku berbagi pengetahuan dan self efficacy berpengaruh terhadap kinerja guru melalui perilaku berbagi pengetahuan

Tabel 4. Patch Coefficient

Path	Standar Deviation	Original Sampling	P Value	Kesimpulan
Perilaku berbagi pengetahuan → kinerja guru	0.096	0.408	0.000	Signifikan
Persepsi pelatihan → perilaku berbagi pengetahuan	0.116	0.385	0.001	Signifikan
Persepsi pelatihan → perilaku berbagi pengetahuan → kinerja guru	0.066	0.157	0.018	Signifikan
Dukungan pimpinan → perilaku berbagi pengetahuan	0.093	0.190	0.043	Signifikan
Dukungan pimpinan → perilaku berbagi pengetahuan → kinerja guru	0.036	0.077	0.048	Signifikan
Self efficacy → perilaku berbagi pengetahuan	0.110	0.268	0.015	Signifikan
Self efficacy → perilaku berbagi pengetahuan → kinerja guru	0.060	0.109	0.067	Tidak Signifikan

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Pembahasan

Pengaruh perilaku berbagi pengetahuan terhadap kinerja guru

Perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing behavior)* berpengaruh terhadap kinerja guru (*teacher performance)* bernilai 0,408. Hal itu menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif hubungan perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing behavior)* terhadap kinerja guru (*teacher performance).* Kesediaan berbagi pengetahuan membuat terjadi pertukaran ilmu yang memperkaya pengetahuan sehingga memudahkan dalam melaksanakan tanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Aristanto, 2017; Saragih, 2017; Firmaiansyah, 2014) dimana perilaku berbagi pengetahuan meningkatkan kinerja. Kesediaan untuk membagikan pengetahuan yang dimiliki (Hendarawan, Sucahyowati, Rayendra, Maritim, & Cilacap, 2020) dapat meningkatkan kompetensi guru (Khoyrudin, Komariah, Rizal, 2020) sehingga mendukung pelaksanaan tugas.

Kinerja guru dapat lebih ditingkatkan lagi yaitu dengan cara memperbanyak kegiatan guru yang mengandung unsur perilaku berbagi pengetahuan mendorong perilaku "memberi" dan "menerima" atau membalas. Kesediaan untuk bekerjasama dan saling bertukar ilmu merupakan cara untuk meningkatkan kinerja.

Pengaruh pelatihan terhadap perilaku berbagi pengetahuan dan kinerja guru

Pelatihan berpengaruh terhadap perilaku berbagi pengetahuan dengan arah positif sebesar 0,385. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui perilaku berbagi pengetahuan bernilai 0,157. Temuan ini mengkonfirmasi peran perilaku berbagi sebagai pemediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Pelatihan yang dirasakan sesuai dengan kebutuhan mendorong guru untuk mau bekerjasama dan berbagi sehingga kinerjanya meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yulianti, 2015) bahwa, pelatihan di Grand Fatma Hotel sangat sejalan dengan kinerja pegawai . Ketika pegawai melakukan pelatihan maka akan berdampak pada kinerja yang baik pada perusahaan.

Pelatihan merupakan salah satu cara yang secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja. Pelatihan yang dijaankan hendaknya diprogramkan dengan menempatkan instruktur yang kompeten, materi yang sesuai kebutuhan dan pelaksanaan yang menyenangkan.

Pengaruh dukungan pemimpin terhadap perilaku berbagi pengetahuan dan kinerja guru

Dukungan pemimpin berpengaruh menumbuhkan pengetahuan dengan arah positif 0,190. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui perilaku berbagi pengetahuan bernilai 0,077. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dukungan pemimpin terhadap kinerja melalui perilaku berbagi pengetahuan. Temuan ini sekaligus mengkonfirmasi peran perilaku berbagi pengetahuan sebagai pemediasi dukungan pemimpin terhadap perilaku berbagi pengetahuan.

Temuan penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya meskipun pada penelitian terdahulu kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kinerja (Prayudi, 2017; Zusnita, 2019). Temuan ini juga sejalan dengan temuan penelitain lain (Ristianawati, Turmudhi, 2020; Iskandar, 2013) yang secara spesifik pada konteks guru dukungan pimpinan yang dalam hal ini kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru. Perilaku berbagi menjadi pemediasi karena adanya temuan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku berbagi (Irianto, Sudibjo, 2019) dan perilaku berbagi berpengaruh terhadap kinerja (Aristanto, 2017; Saragih, 2017; Firmaiansyah, 2014).

Kinerja guru dapat ditingkatkan lebih baik lagi yaitu dengan meningkatkan dukungan pemimpin yaitu dari Kepala Sekolah terhadap guru melalui metode berbagi pengetahuan. Kepala Sekolah dapat membagikan ilmu dan juga pengalaman yang telah diperoleh sehingga secara tidak langsung, hal tersebut merupakan dukungan dari pimpinan agar kinerja guru menjadi lebih baik dari sebelumnya .

Pengaruh kepercayaan diri terhadap perilaku berbagi pengetahuan dan kinerja

Kepercayaan diri berpengruh terhadap perilaku berbagi dengan arah positif sebesar 0,268. Kepercayaan diri tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui perilaku berbagi pengetahuan. Hasil yang tidak signifikan menunjukkan bahwa perilaku berbagi tidak berperan sebagai mediator antara kepercayaan diri terhadap kinerja.

Pengaruh kepercayaan diri terhadap perilaku berbagi pengetahuan sejalan dengan penelitian sebelumnya (Irianto and Sudibjo, 2019; Santoso, 2012). Tidak adanya pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja melalui perilaku berbagi pada penelitian ini tidak sejalan

dengan penelitian sebelumnya (Noviawati, 2016; Santoso, 2012) meskipun dalam kontek langsung kepercayaan diri terhadap kinerja.

Meski hasil dari penelitian menunjukkan hasil yang kurang signifikan, akan tetapi fakta di lapangan kepercayaan diri berpengaruh terhadap penyampaian informasi dari guru ke siswa melalui variabel penengah yaitu kemampuan berbagi pengetahuan . Semakin tinggi tingkat kepercayaan diri yang dimiliki oleh guru maka kemampuan berbagi pengetahuan juga akan semakin baik.

Kesimpulan

Perilaku berbagi pengetahuan memediasi dukungan pimpinan dan persepsi pelatihan terhadap kinerja guru. Perilaku berbagi pengetahuan tidak memediasi *self efficacy* terhadap kinerja guru.

Perlunya pihak yang terkait untuk dapat melakukan pembenahan guna menunjang kualitas pendidikan yang lebih baik dengan peningkatan kinerja guru (*Teacher Performance).* Kebijakan pemerintah daerah atau dinas terkait supaya kepala sekolah memberikan dukungan kepada guru, rutin diadakannya pelatihan guna mengembangkan keahlian guru serta memupuk rasa kepercayaan diri agar guru menunjukan kinerja yang baik sesuai tugas dan tanggung jawab sehingga berdampak positif terhadap output kerjanya.

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mempertimbangkan faktor lain yang memiliki hubungan dengan *leader support, perceived training, self efficacy, knowledge sharing behavior dan teacher performance*, serta melakukan dengan responden yang berbeda pada organisasi yang berbeda pula agar terdapatnya variasi hasil penelitian yang dilakukan.

Daftar Pustaka

Aristanto, D.B., 2017. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability dan Kinerja Karyawan (studi pada PT. PLN (persero) unit induk pembangunan sulawesi bagian utara). *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manaj. Bisnis Dan Akunt.* 5.

Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). *Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pt adaro energy tbk. 16*, 135–150.

Firmaiansyah, D., 2014. Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi. J. Ilmu Manaj. JIM 2.

Hair Jr, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C., Sarstedt, M., 2013. A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Sage publications.

Hendarawan, A., Sucahyowati, H., Rayendra, A., Maritim, A., & Cilacap, N. (2020). *BERBAGI PENGETAHUAN DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI*. 172–186.

Irianto, J.S., Sudibjo, N., 2019. Knowledge Sharing Behavior Guru Ditinjau Dari Transformational Leadership Dan Self-Efficacy [Teachers'knowledge Sharing Behavior From Transformational Leadership And Self-Efficacy's Perspective]. Polyglot J. Ilm. 15, 255–269.

Iskandar, U., 2013. Kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. J. Visi Ilmu Pendidik. 10.

Kande, F. A. (n.d.). FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA GURU SMA/MA DI KABUPATEN ALOR Fredrik. *2011*, *1*, 175–184.

Khoyrudin, m., komariah, n., rizal, e., 2020. Kegiatan berbagi pengetahuan sebagai upaya peningkatan kompetensi guru di SMKN 4 BANDUNG. *J. Pustaka Budaya* 7

Noviawati, D. R. (2016). *Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan divisi finance dan divisi human resource pt. coca-cola distribution indonesia, surabaya)*. *4*, 1–12.

Pakpahan, E.S., 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *J. Adm. Publik* 2, 116–121.

Pravitasari, E., Raharso, S., 2017. Kepercayaan Sebagai Anteseden Berbagi Pengetahuan. *J. Ris. Bisnis Dan Investasi* 3, 84–93.

Prayudi, A. (2017). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAJAWALI NUSINDO CABANG MEDAN*. *3*(2), 20–27.

Putri, A.D.K., Imaniyati, N., 2017. Pengembangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru. *J. Pendidik. Manaj. Perkantoran JPManper* 2, 202–211.

Putro, S. E., Rinawati, A., & Muh, U. (2013). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, *5*(2), 278–289.

Rahmawati, D. (2013). *PENGARUH SIKAP MENGHINDARI RISIKO SHARING DAN KNOWLEDGE SELF-EFFICACY TERHADAP INFORMAL KNOWLEDGE SHARING PADA MAHASISWA FISE UNY*. *II*, 181–209.

Ristianawati, Y., Turmudhi, A., 2020. Work Ambiguitas Dan Support Leader Terhadap Kinerja Karyawan Indihome Kota Semarang. *J. Ekon. Manaj. Dan Akunt. JEMA* Univ. Ngudi Waluyo 1, 10–16.

Rukismono, M., Putri, P., 2010. Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan asuransi jiwa bersama bumiputera 1912. *J. Kewirausahaan* 4, 15–20.

SANTOSO, R.J., 2012. Hubungan antara self efficacy dengan kinerja pada karyawan di pt timatex salatiga *(PhD Thesis)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Saragih, S.T., 2017. Pengaruh Knowledge Sharing Behavior dan Inovasi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan diKawasanIndustri BIP. *J. Sist. Inf.* JSI 9.

Virgiawansyah, E., Utomo, B. B., & Rosyid, R. (2016). *Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Konsumen*. 48–59.

Wang, S., Noe, R.A., 2010. Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Hum. Resour. Manag.* Rev. 20, 115–131.

Wibowo, U.B., 2011. Teori Kepemimpinan. Badan Kepegawai. Drh. Kota Yogyak. Skripsiinternetdiunduh 26 Sept. 2017 Tersedia Pada Httpstaff Uny Ac IdsitesdefaultfilestmpC 20201113.

Yulianti, E. (2015). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan grand fatma hotel di tenggarong kutai kartanegara. *3*(4), 900–910.

Zusnita, wa ode. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, *1*(2), 42–50. https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100